

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В. ЛОМОНОСОВА

На правах рукописи

Попова Александра Николаевна

**Механизмы рассмотрения трудовых споров между
международными межправительственными организациями
и их служащими**

Специальность: 12.00.10 – международное право; европейское право

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Москва – 2020

Работа выполнена на кафедре международного права юридического факультета
МГУ имени М.В. Ломоносова

Научный руководитель – *Исполинов Алексей Станиславович,*
доктор юридических наук, доцент

Официальные оппоненты – *Бекашев Дамир Камильевич,*
доктор юридических наук, доцент, Федеральное
государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования «Московский
государственный институт международных
отношений (университет) Министерства
иностраннных дел Российской Федерации»,
кафедра международного права, профессор

Давлетгильдеев Рустем Шамилевич,
доктор юридических наук, доцент, Федеральное
государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования «Казанский
(Приволжский) федеральный университет»,
кафедра теории и истории государства и права,
заведующий кафедрой

Солнцев Александр Михайлович,
кандидат юридических наук, доцент,
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего
образования «Российский университет дружбы
народов», кафедра международного права,
заместитель заведующего кафедрой

Защита диссертации состоится «24» сентября 2020 г. в 16 часов 30 минут на заседании диссертационного совета МГУ.12.07 Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова по адресу: Москва, Ленинские горы, д.1, стр.13-14, 4-й учебный корпус, Юридический факультет, ауд.536а.

E-mail: dissovet@law.msu.ru

С диссертацией, а также со сведениями о регистрации участия в удаленном интерактивном режиме в защите можно ознакомиться на сайте ИАС «ИСТИНА»: <https://istina.msu.ru/dissertations/245076992/>.

Автореферат разослан «___» _____ 20__ г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор юридических наук

П.Л. Полянский

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Актуальность темы исследования. Стремительный рост числа международных организаций¹, главным образом во второй половине XX века, постепенное укрепление их авторитета, расширение сферы их деятельности, создание разнообразных по своей компетенции органов таких организаций потребовали привлечения значительного количества людских ресурсов для обеспечения функционирования деятельности данных органов. Возрастающая численность международных служащих (так, например, в секретариате Организации Объединенных Наций на данный момент работает около 44 тысяч человек², а в рамках Европейского союза (далее - ЕС) как регионального интеграционного объединения только на аппараты Европейской комиссии, Европейского парламента и Совета ЕС приходится около 43 тысяч служащих³) повлекла за собой неизбежное увеличение числа их трудовых споров с международными организациями - работодателями. Поскольку международные организации обладают собственной правосубъектностью и независимостью от государств-участников, включая иммунитет от юрисдикции национальных судов, обращение служащих данных организаций в суды страны пребывания международной организации с исками в защиту своих трудовых прав по общему правилу недопустимо. С другой стороны, отсутствие доступных и эффективных вариантов защиты прав служащих международных организаций и длительная неразрешенность споров с их участием могли бы «парализовать» и негативно повлиять на деятельность данных организаций. Именно поэтому в рамках практически всех международных организаций были созданы специальные механизмы, предоставляющие возможность урегулирования возникающих споров международных организаций с их служащими.

¹ В диссертационном исследовании и автореферате термин «международная организация» означает «международная межправительственная организация».

² См.: UN careers: Where we are? [Электронный ресурс]. – URL: <https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=VD> (дата обращения: 21.07.2019).

³ См.: European Union administration - staff, languages and location [Электронный ресурс]. – URL: https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/administration_en (дата обращения: 25.11.2019).

Тем не менее, на практике наблюдается крайнее разнообразие данных механизмов, что затрудняет их восприятие, делает сложной задачу их анализа с точки зрения эффективности, а также осложняет попытки их классификации. Так, только в системе ООН помимо трибуналов, рассматривающих споры со служащими, действуют Отдел по управленческой оценке, Канцелярия Омбудсмана и посредников, Бюро по вопросам этики, также рассматривающие споры со служащими ООН. Даже в Европейском союзе, где функции разрешения трудовых споров со служащими традиционно считаются закрепленными за его судебными инстанциями (до 1 сентября 2016 года споры разрешались специализированным Трибуналом гражданской службы ЕС, полномочия которого после его упразднения были переданы Суду общей юрисдикции), создан также, например, механизм Европейского Омбудсмана, который рассматривает в том числе и жалобы служащих институтов ЕС на конфликты, вытекающие из их трудовых отношений. Ни в международных документах, ни в доктрине международного права не содержится каких-либо четких критериев классификации таких механизмов, что значительно усложняет выбор международными служащими конкретного механизма для разрешения их споров и варианта защиты, на который при этом они могут рассчитывать. Это самым негативным образом сказывается на правовой определенности в отношении разрешения схожих по сути трудовых споров как в различных международных организациях, так и в рамках одной организации. Привлечение внимания науки к механизмам рассмотрения споров международных служащих необходимо с точки зрения проведения их систематизации, исследования основной компетенции, оценки их деятельности, способности реально повлиять на разрешение соответствующих трудовых споров.

Для Российской Федерации, которая в настоящее время активно реализует проект евразийской интеграции, особый интерес представляет вопрос защиты прав служащих Евразийского экономического союза (далее - ЕАЭС). В ЕАЭС функции единственного регулятора трудовых споров с его служащими осуществляет Комиссия по этике, при этом отсутствует какой-либо судебный

механизм для разрешения такого рода споров. С учетом того, что один из ведущих органов ЕАЭС - Евразийская экономическая комиссия (далее - ЕЭК) - находится в Москве, а сам Договор о ЕАЭС напрямую говорит о регулировании трудовых отношений членов Коллегии ЕЭК, судей Суда ЕАЭС, должностных лиц и сотрудников законодательством государства пребывания с учетом норм Положения о социальных гарантиях, привилегиях и иммунитетах в ЕАЭС⁴, служащие на данный момент оказываются в сложной для себя ситуации, когда, с одной стороны, обращение в национальные суды по месту нахождения организации-работодателя для них закрыто из-за иммунитета ЕАЭС от юрисдикции национальных судов, а с другой стороны, на уровне ЕАЭС отсутствует адекватная и полноценная судебная защита их трудовых прав.

В последнее десятилетие стала очевидна эволюция механизмов рассмотрения споров международных служащих в сторону усиления судебной составляющей, приобретение некоторыми механизмами черт, заимствованных из практики международных судов. Эта тенденция актуальна также в свете повышенного внимания региональных международных судов по правам человека (в первую очередь Европейского суда по правам человека (далее - ЕСПЧ)) к проблематике судебной защиты прав международных служащих. Начиная с решения 1999 г. по делу *Waite and Kennedy v. Germany*⁵ ЕСПЧ распространяет собственные стандарты, выработанные в рамках ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод⁶ о праве на справедливое судебное разбирательство, на споры с участием международных служащих, требуя, чтобы национальные суды отказывали признавать наличие иммунитета международной организации и принимали иски служащих данной организации в том случае, если защита, предоставляемая служащим на уровне международной организации, не является эквивалентной той, которая предусмотрена указанной Конвенцией. Согласно этим

⁴ Положение о социальных гарантиях, привилегиях и иммунитетах в Евразийском экономическом союзе. Приложение № 32 к Договору о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года // СПС «Консультант плюс». П. 43.

⁵ European Court of Human Rights. *Waite and Kennedy v. Germany*. Judgment of 18 February 1999. App. No. 26083/94.

⁶ Конвенция о защите прав человека и основных свобод. Рим, 4 ноября 1950 г. // СПС «Консультант плюс». Ст. 6.

требованиям эквивалентности, ЕСПЧ устроит лишь полноценное судебное разбирательство трудового спора служащего международной организации со своим работодателем, то есть на уровне международной организации должен функционировать независимый трибунал, предоставляющий судебную защиту прав международных служащих, которая должна заключаться не только в восстановлении нарушенного права, но и в выплате справедливой компенсации.

В связи с этим многие международные организации, опасаясь, что их иммунитет от юрисдикции национальных судов может быть поставлен под сомнение национальными судами по месту нахождения организации, предпринимают попытки повысить уровень доступности и эффективности для своих служащих таких механизмов, о чем свидетельствует осуществляемое рядом международных организаций реформирование отдельных механизмов либо всей системы механизмов рассмотрения споров со служащими, как, например, в ООН и во Всемирном банке. Происходящие изменения в сторону стандартизации и повышения судебной составляющей механизмов рассмотрения споров с международными служащими свидетельствует об актуальности темы настоящего исследования не только для науки международного права, но и для международной практики. Эти тенденции стандартизации уже нашли свое отражение в реформировании бывшего Административного трибунала ООН и создании на его месте двухзвенной судебной системы трибуналов ООН по рассмотрению споров с международными служащими, предусмотревшей возможность апелляционного обжалования вынесенных трибуналом первой инстанции решений. В то же время административные трибуналы и иные механизмы по рассмотрению споров международных служащих в других международных организациях оказываются под все возрастающим давлением со стороны региональных судов по правам человека и в состоянии некой репутационной конкуренции с судами интеграционных объединений, во многих из которых уже с 80-х гг. XX в. стали появляться апелляционные инстанции, в том числе и для рассмотрения трудовых споров их служащих, что стало сегодня восприниматься *de facto* как норма.

Степень научной разработанности темы. Несмотря на актуальность и значимость темы настоящего диссертационного исследования, степень ее разработанности, как в отечественной, так и в зарубежной правовой литературе нельзя оценить как достаточно высокую.

Среди отечественной советской и российской правовой литературы на данный момент времени не было проведено какого-либо комплексного исследования всей совокупности различных видов механизмов рассмотрения трудовых споров с международными служащими, оценки их эффективности и доступности в рамках различных международных организаций. Отдельные работы отечественных ученых в области международного права посвящены деятельности международных административных трибуналов. Так, в советской научной литературе появлялись редкие, но заметные исследования о юридической силе решений международных административных трибуналов⁷, а также административной юстиции в ООН на тот период времени⁸. Среди более современных отечественных работ по данному вопросу можно выделить диссертационное исследование Д.Р. Акназаровой, посвященное правовым проблемам деятельности международных административных трибуналов, 2008 года⁹. Тем не менее, с 2008 года произошли существенные изменения в этой сфере, связанные в первую очередь с реформированием системы механизмов рассмотрения споров с международными служащими в рамках ООН, где впервые за всю историю существования таких органов была создана двухзвенная система административных трибуналов, что также потребовало отдельного исследования при анализе механизмов рассмотрения трудовых споров с международными служащими (среди отечественной литературы, посвященной новой системе рассмотрения трудовых споров служащих ООН, необходимо особо отметить

⁷ Иванов Ф. О юридической силе решений международных административных трибуналов // Советское государство и право. – 1957. – № 3. – С. 62-69.

⁸ Лукьянов В.В. К вопросу об административной юстиции в Организация Объединенных Наций // Советский ежегодник международного права. – 1981. – Т. 1980. – С. 110-127.

⁹ Акназарова Д.Р. Правовые проблемы деятельности международных административных трибуналов: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.10 / Акназарова Дания Равилевна. – М., 2008.

более позднюю работу Д.Р. Акназаровой¹⁰, а также публикации Д.К. Бекашева¹¹). Отдельные вопросы функционирования международных административных трибуналов освещаются отечественными исследователями в работах, посвященных международным организациям и их ответственности, международному правосудию, международной гражданской службе и особенностям регулирования труда персонала международных организаций, а также внутреннему праву международных организаций. Среди них можно отметить работы таких авторов, как: Л.В. Аванесова и Д.К. Бекашев¹², О.В. Богданов¹³, А.С. Гуласарян¹⁴, Ф.И. Кожевников и Г.В. Шармазанашвили¹⁵, А.Е. Конева и А.М. Солнцев¹⁶, В.И. Маргиев¹⁷, М.В. Митрофанов¹⁸, В.Л. Толстых¹⁹ и др.

Помимо вопросов функционирования международных административных трибуналов в отечественной правовой литературе также рассматривается деятельность судов интеграционных объединений, наделенных компетенцией по

¹⁰ Акназарова Д.Р. Реформа административной юстиции в ООН: проблемы и перспективы // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. – 2010. – №2. – С. 53-60.

¹¹ См., например: Бекашев Д.К. Новая система рассмотрения трудовых споров в ООН / Д.К. Бекашев // Материалы IV Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения». Секция международного публичного права // Сборник тезисов / отв. ред. Е.Г. Моисеев. – М.: МГЮА имени О.Е. Кутафина, 2012. – С. 13-18; Бекашев Д.К. Система административных трибуналов ООН // Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): учебник / Д.К. Бекашев. – М.: Проспект, 2019. – С. 209-219.

¹² Бекашев Д.К., Аванесова Л.В. Особенности правового регулирования труда персонала международных организаций (на примере ООН) // Евразийский юридический журнал. – 2014. – № 7 (74). – С. 67-74; см. также: Бекашев Д.К. Правовое регулирование труда и способы защиты трудовых прав персонала международных организаций // Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): учебник / Д.К. Бекашев. – М.: Проспект, 2019. – С. 199-224.

¹³ Богданов О.В. Иммунитет сотрудников ООН // Штаб-квартира ООН в Нью-Йорке. Международно-правовые аспекты / О.В. Богданов. – М.: Международные отношения, 1976. – С. 58-75.

¹⁴ Гуласарян А.С. Ответственность международных организаций и международные административные трибуналы // Евразийский юридический журнал. – 2013. – № 7 (62). – С. 42-47.

¹⁵ Кожевников Ф.И., Шармазанашвили Г.В. О юридической силе решений международных административных трибуналов // Международный суд ООН: организация, цели, практика / Кожевников Ф.И., Шармазанашвили Г.В. – М.: Международные отношения, 1971. – С. 118-128.

¹⁶ Конева А.Е., Солнцев А.М. Международные межправительственные организации и мирное разрешение споров // Право международных организаций: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / под ред. А.Х. Абашидзе. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – С. 148-153; см. также: Солнцев А.М., Ключня А.Ю. Вопросы развития института ответственности международных организаций // Вестник международных организаций. – 2013. – Т. 8. – № 2. – С. 130-142.

¹⁷ Маргиев В.И. Внутреннее право международных организаций. – Владикавказ: Изд-во Северо-Осетинского гос. ун-та, 1995. – 220 с.; Маргиев В.И. Внутреннее право международных организаций : дисс. ... докт. юрид. наук: 12.00.10 / Маргиев Владимир Иванович. – Майкоп, 1999. – 282 с.

¹⁸ Митрофанов М.В. Служащие международных организаций. Персонал организаций системы ООН. – М.: Международные отношения, 1981. – 118 с.

¹⁹ Административные трибуналы // Курс международного права: учебник / Под ред. В.Л. Толстых. – М.: Волтерс Клувер, 2009. – 1056 с.

разрешению трудовых споров с участием служащих институтов таких объединений, в работах, посвященных как самим судам интеграционных объединений, так и вопросам службы в институтах указанных объединений и защиты прав этих служащих. В этом аспекте следует особо отметить исследования Р.Ш. Давлетгильдеева²⁰, А.С. Исполинова²¹, О.В. Кадышевой²², С.Ю. Кашкина²³, А.О. Четверикова²⁴.

Другие механизмы по рассмотрению трудовых споров международных служащих, в частности омбудсмен, органы по этике, механизмы административного пересмотра и коллегиальной оценки оспариваемых решений должностных лиц международной организации, затрагивающих интересы служащих, процедура медиации и другие согласительные процедуры рассмотрения споров оставались до настоящего времени вне поля пристального изучения со стороны отечественных ученых-международников.

Что касается зарубежной литературы, освещающей механизмы рассмотрения такого вида споров, то степень разработанности данной темы здесь несколько выше, чем в отечественной литературе, в первую очередь благодаря тому, что в работах зарубежных исследователей освещается деятельность не только международных административных трибуналов, но и других механизмов урегулирования споров с международными служащими. Среди таких работ можно выделить публикации Дж. М. Джевитса²⁵ (о различных механизмах рассмотрения споров в рамках международных организаций); К. Азкарате²⁶, Дж.

²⁰ Davletgildeev R.Sh. The Civil Service of the European Union // Law of the European Union: a Textbook for Master Students / ed. P. Biriukov and V. Tuliakov. – Voronezh: VSU Publishing House, 2016. – P. 224-231.

²¹ Исполинов А.С. Суды региональных интеграционных объединений в системе международного правосудия (на примере Суда ЕС и Суда ЕАЭС): монография / А.С. Исполинов. – М.: Юстицинформ, 2018. – 311 с.

²² Кадышева О.В. Обеспечение защиты прав частных лиц в суде Евразийского экономического союза // Международное экономическое право. – 2017. – № 1. – С. 33-36.

²³ Кашкин С.Ю. Интеграционное правосудие: сущность и перспективы: Монография / П.А. Калинин, С.Ю. Кашкин [и др.]; ред. С.Ю. Кашкин; Моск. гос. юрид. ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2017. – 112 с.

²⁴ Четвериков А.О. Судебная система Европейского союза // Право Европейского союза: учебник для бакалавров / под ред. С.Ю. Кашкина. – М.: Проспект, 2015. – С. 109-138.

²⁵ Javits J.M. Internal Conflict Resolution at International Organizations // ABA Journal of Labor & Employment Law. – 2013. – Vol. 28. – No. 2. – P. 223-253.

²⁶ Azcarate C. Creating a mediation programme in international organizations: lessons learned // Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations: conference proceedings, ILO Geneva, 15-16 September 2014 / edited by A. Talvik. International Labour Office – Geneva: ILO, 2015. P. 157-161.

Т. Гласоу²⁷, Дж. П. Кеннеди²⁸, К. де Кукера²⁹, А. Эль Кошери³⁰, В. Родригеса³¹, И. Сена³², А.-М. Тевено-Вернер³³, Дж. Хаттер³⁴ (о специфике и роли некоторых досудебных механизмов рассмотрения споров с международными служащими); Ч.Ф. Америкейзинга³⁵, Дж. Гомула³⁶, Ф. Сандса и П. Клейна³⁷, а также А. Рейшнша³⁸ (об особенностях функционирования и юрисдикции международных административных трибуналов). Также следует отметить работы, посвященные механизмам рассмотрения споров международных служащих в рамках отдельных международных организаций, в частности труды О. Мадра³⁹, А. Сзелей⁴⁰, А. Тальвик⁴¹ (о разрешении споров административными трибуналами ООН и

²⁷ Glasow J.T. Peer Review: a Mechanism to Resolve Employment Disputes // Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations: Conference Proceedings, ILO Geneva, 15-16 September 2014. A. Talvik (ed.). International Labour Office – Geneva: ILO, 2015. P. 85-89.

²⁸ Kennedy J. Improving the Steps Below: Administrative Review in International Organizations / The Administrative Tribunal of the Asian Development Bank: 20 Years of Operation. Mandaluyong City, Philippines: Asian Development Bank, 2012. P. 37-47.

²⁹ de Cooker C. Improving the Steps Below: Peer Review in the Internal Justice System of International Organizations // The Administrative Tribunal of the Asian Development Bank: 20 Years of Operation. Mandaluyong City, Philippines: Asian Development Bank, 2012. P. 52-63.

³⁰ El Kosheri A. How the Steps Below Impact on the Responsibilities and Independence of Administrative Tribunals // The Administrative Tribunal of the Asian Development Bank: 20 Years of Operation. Mandaluyong City, Philippines: Asian Development Bank, 2012. P. 67-73.

³¹ Rodriguez V. Reform of the Administration of Justice in International Organizations: Peer Review or First Instance Tribunal // Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations: Conference Proceedings, ILO Geneva, 15-16 September 2014 / A. Talvik (ed.). International Labour Office – Geneva: ILO, 2015. P. 79-83.

³² Sen I. Reflections on fairness and informal dispute resolution in international organizations // Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations: conference proceedings, ILO Geneva, 15-16 September 2014 / edited by A. Talvik. International Labour Office – Geneva: ILO, 2015. P. 151-156.

³³ Thévenot-Werner A.-M. The need to develop effective individual dispute resolution mechanisms prior to judicial appeals in international organizations // Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations: Conference Proceedings, ILO Geneva, 15-16 September 2014. A. Talvik (ed.). International Labour Office – Geneva: ILO, 2015. P. 25-34.

³⁴ Hutter J. Pre-litigation procedures to settle employment disputes in international organizations. Case study of the United Nations system. Seminar aus Völkerrecht “Rechtsschutz gegenüber Internationalen Organisationen”, 2007. – 28 p.

³⁵ Amerasinghe Ch.F. International Administrative Tribunals // The Oxford Handbook of International Adjudication / C.P.R. Romano, K.J. Alter, Yu. Shany (Eds). – Oxford: Oxford University Press, 2014. – P. 316-338.

³⁶ Gomula J. The International Court of Justice and Administrative Tribunals of International Organizations // Michigan Journal of International Law. – 1991. – Vol. 13. – Iss. 1. – P. 83-121.

³⁷ Sands Ph., Klein P. Bowett’s Law of international Institutions. 6th ed. – London: Sweet & Maxwell, 2009. – 619 p.

³⁸ Reinisch A. The Immunity of International organizations and the Jurisdiction of their Administrative Tribunals. Institute for International Law and Justice. New York University School of Law. International Law and Justice Working Paper. 2007. No. 11 (Global Administrative Law Series). - 22 p.

³⁹ Madra Ö. Settlement of disputes between international organizations and their employees: the administrative tribunals of the United Nations and International Labour Organization // The Turkish Yearbook of International Relations. – 1979. – Vol. XV. – P. 81-107.

⁴⁰ Szaley A. Equal Treatment and the ILO Administrative Tribunal // SSRN Electronic Journal. – April 2011 – [Электронный ресурс]. – URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1804217> (дата обращения: 12.12.2019).

⁴¹ Talvik A. The ILO Administrative Tribunal: shaping the internal review process // Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations: Conference Proceedings, ILO Geneva, 15-16 September 2014. A. Talvik (ed.). International Labour Office – Geneva: ILO, 2015. P. 63-68.

Международной организации труда); К. Гриффитс⁴² (о функционировании Административного трибунала Азиатского банка развития), А. Кейв⁴³ (об эволюции рассмотрения споров со служащими Группы Всемирного банка); П. Бодо-Ливинека⁴⁴, К. Кнар и А. Рейниша⁴⁵ (о реформе Административного трибунала ООН) и др.

Кроме того, в зарубежной правовой литературе проблематика рассмотрения споров между международной организацией и ее служащими рассматривается также через призму трансформации права международных организаций (Я. Клабберс⁴⁶) и определения применимого права к разрешению споров со служащими (Ф. Сандс и П. Клейн⁴⁷), а также через функциональный и юрисдикционный иммунитет международных организаций (Н. Блоккер и Н. Шрийвер⁴⁸, А. Рейниш и У. Вебер⁴⁹). Тем не менее, что касается непосредственно тематики механизмов рассмотрения споров с международными служащими, то, как и в отечественной, в зарубежной правовой литературе наблюдается ряд пробелов. В частности, в отношении критериев классификации механизмов, разработки универсальных критериев оценки их эффективности с точки зрения их функционирования и защиты прав международных служащих. Кроме того, зарубежные работы не охватывают механизмы некоторых международных организаций, которые представляют особый интерес с точки зрения защиты прав

⁴² Griffiths Ch. History of the ADB Administrative Tribunal's 20 Years of Operation // The Administrative Tribunal of the Asian Development Bank: 20 Years of Operation. Mandaluyong City, Philippines: Asian Development Bank, 2012. P. 77-88.

⁴³ Cave A. Evolution of the World Bank Group's internal justice system // Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations: Conference Proceedings, ILO Geneva, 15-16 September 2014. A. Talvik (ed.). International Labour Office – Geneva: ILO, 2015. P. 59-62.

⁴⁴ Bodeau-Livinec P. Reform of the United Nations internal justice system: dynamic process or disappointment? // Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations: Conference Proceedings, ILO Geneva, 15-16 September 2014 / A. Talvik (ed.). International Labour Office – Geneva: ILO, 2015. P. 49-57.

⁴⁵ Reinisch A., Knahr C. From the United Nations Administrative Tribunal to the United Nations Appeals Tribunal – Reform of the Administration of Justice System within the United Nations // Max Planck Yearbook of United Nations Law – 2008. – Vol. 12. – P. 447-483.

⁴⁶ Klabbers J. The EJIL Foreword: The Transformation of International Organizations Law // The European Journal of International Law. – 2015. – Vol. 26. – No. 1. – P. 9-82.

⁴⁷ Sands Ph., Klein P. Op. cit.

⁴⁸ Blokker N., Schrijver N. Immunity of International Organizations. – Leiden: Brill Nijhoff, 2015. – 376 p.

⁴⁹ Reinisch A., Weber U. In the Shadow of Waite and Kennedy – The Jurisdictional Immunity of International Organizations, the Individual's Right of Access to Courts and Administrative Tribunals as Alternative Means of Dispute Settlement // International Organizations Law Review. – 2004. – Vol. 1. – Iss. 1. – P. 59-110.

их служащих-граждан Российской Федерации (в частности, механизмы рассмотрения таких споров в рамках Евразийского экономического союза).

Объект и предмет исследования.

Объектом диссертационного исследования являются отношения между международными организациями и их служащими по поводу рассмотрения возникающих трудовых споров с помощью различных механизмов судебной и иной защиты.

Предметом диссертационного исследования являются теоретические и практические аспекты функционирования механизмов рассмотрения трудовых споров международных организаций с их служащими, правовые основы регламентации процедур урегулирования указанных споров, статистика обращения к данным механизмам и количества ежегодно рассматриваемых ими споров служащих, возможные подходы к совершенствованию эффективности и доступности таких механизмов.

Цель и задачи исследования. Целями диссертационного исследования являются комплексный анализ различных видов механизмов рассмотрения трудовых споров между международными организациями и их служащими, выявление проблем функционирования и обеспечения доступности и эффективности таких механизмов, а также путей разрешения данных проблем.

Достижению поставленных целей служит решение следующих **задач**:

- исследовать основные предпосылки создания механизмов рассмотрения трудовых споров между международными организациями и их служащими;
- определить основные виды таких механизмов, сформулировать критерии их классификации;
- проанализировать различные аспекты деятельности механизмов рассмотрения споров со служащими международных организаций, провести сравнение их компетенции, выявить преимущества и недостатки механизмов, оценить их эффективность и развитость структуры механизмов различных международных организаций;

- выявить современные тенденции эволюции механизмов рассмотрения трудовых споров между международными организациями и их служащими;

- исследовать проблему поиска доступного эффективного механизма защиты прав служащих, предложить возможные пути совершенствования механизмов рассмотрения трудовых споров с международными служащими.

Методологическую основу работы составляют общенаучные методы познания: методы анализа и синтеза, аналогии, обобщения, индукции, дедукции, а также специальные методы познания: методы проблемно-теоретического, логического исследования, сравнительно-правовой, системно-структурный, исторический и формально-юридический методы.

Теоретическую базу исследования составляют научные труды отечественных ученых в области международного права: А.Х. Абашидзе, Д.Р. Акназаровой, Л.В. Аванесовой, Д.К. Бекашева, К.А. Бекашева, О.В. Богданова, Д.С. Боклан, А.С. Гуласаряна, Р.Ш. Давлетгильдеева, А.Г. Днепровского, А.С. Исполинова, О.В. Кадышевой, П.Е. Казанского, А.Я. Капустина, А.Е. Коневой, Э.С. Кривчиковой, И.М. Лифшица, И.И. Лукашука, П.И. Лукина, В.В. Лукьянова, В.И. Маргиева, М.В. Митрофанова, Г.И. Морозова, Т.Н. Нешатаевой, Д.А. Патрица, А.С. Смбатян, Ю.А. Сарвира, А.М. Солнцева, В.Л. Толстых, Г.И. Тункина, С.В. Черниченко, Е.А. Шибаевой, Г.Г. Шинкарежкой, А.В. Шулипа, В.М. Шумилова, М.Л. Энтина и др.

В качестве теоретической основы диссертантом также использовались работы зарубежных ученых, таких как: Ж.Е. Альварес, Ч.Ф. Америкейзинг, Э. де Аречага, С. Барнард, С. Бастид, И. Бейгбедер, Н.М. Блоккер, М. Бомбин, С. Витта, Б. де Вуист, Р.А. Горман, Г. Грабовска, Л. Гудрич, Дж. М. Джевитс, Н.К. Динх, Я. Клабберс, А. Эль Кошери, К. де Кукер, О. Мадра, В.А. Мартц, Б. Паллиери, А. Пелле, А. Рейниш, Ч. Романо, Д. Рюзье, Дж. Салмон, Ф. Сейерстед, А. Серени, Р. Силверстейн, А. Тальвик, А-М. Тевено-Вернер, Дж. Хаттер, Г. Хафнер, Ю. Шени, А. Этциони и др.

Нормативная основа представлена международными договорами, учредительными документами международных судов и административных

трибуналов, иными документами международных организаций и отдельными национальными нормативными правовыми актами.

Эмпирическая основа включает практику Европейского суда по правам человека, Международного суда ООН, Суда Евразийского экономического сообщества, Суда Евразийского экономического союза, международных административных трибуналов, американских, бельгийских, голландских, итальянских, немецких, российских, французских национальных судов, статистику рассмотрения споров различными механизмами урегулирования трудовых разногласий между международными организациями и их служащими.

Научная новизна исследования. Настоящая работа представляет собой первое в отечественной правовой литературе комплексное исследование многообразия механизмов рассмотрения споров международных организаций с их служащими, проведенное на основе анализа структуры, отдельных аспектов их деятельности, изучения вопросов их эффективности и доступности для служащих различных международных организаций. Впервые в российской науке подробно исследованы вопросы соотношения правового и фактического требования обеспечения эффективными механизмами рассмотрения таких споров на уровне международных организаций с иммунитетом международных организаций от юрисдикции национальных судов и правом международных служащих на судебную защиту. Кроме того, впервые как в отечественной, так и в зарубежной науке международного права в настоящей диссертации рассмотрены и предложены критерии классификации механизмов рассмотрения такого вида споров, проанализированы основные проблемы современной эволюции данных механизмов, рассмотрены критерии эффективности как формализованных, так и неформализованных механизмов рассмотрения споров с международными служащими.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что положения и выводы диссертации позволяют восполнить пробелы современной науки международного права в отношении механизмов рассмотрения споров между

международными организациями и их служащими, сформировать теоретические представления о системах таких механизмов в целом и их основных видах, основных недостатках их функционирования и возможных путях обеспечения их доступности и эффективности, без чего нельзя судить на практике об эффективности защиты прав международных служащих.

Практическая значимость диссертации состоит в научной новизне и актуальности темы исследования. Отдельные выводы диссертации могут быть использованы в ходе переговоров по разработке и внесению изменений в статуты международных административных трибуналов и судов региональных интеграционных объединений, при обсуждении путей реформирования и повышения эффективности механизмов рассмотрения споров с международными служащими в рамках различных международных организаций, а также обеспечения их доступности для международных служащих. На данный момент Российская Федерация уже столкнулась на практике с проблемой отсутствия судебной защиты прав ее граждан-служащих Евразийской экономической комиссии в рамках ЕАЭС, которые вынуждены обращаться в московские суды для рассмотрения их трудовых споров с организацией. Москва становится центром для ряда международных организаций, а московские суды могут сталкиваться с большим количеством обращений международных служащих, не получивших эффективной защиты на уровне данных организаций. Настоящее исследование может привлечь внимание со стороны международных организаций к существующей проблеме обеспечения доступных эффективных механизмов рассмотрения споров международных служащих.

Выводы настоящего диссертационного исследования могут быть также использованы в научной и учебной деятельности, в ходе проведения лекционных и семинарских занятий, при разработке пособий, монографий, методических рекомендаций, научных статей по курсу «Международное право», а также специальному курсу - «Право международных организаций».

Основные положения исследования, выносимые на защиту:

- 1) В ходе проведенного диссертационного исследования было установлено, что потребность в механизмах рассмотрения трудовых споров с международными служащими на уровне международных организаций появилась начиная со второй половины 40-х годов XX века. Это было связано с распространением на универсальном и региональном уровне международных организаций с самой разнообразной компетенцией и наделенных для достижения своих целей привилегиями и иммунитетами, в том числе и судебным иммунитетом, защищающим их от любых исков, направляемых в национальные суды государств-участников данной организации. Эти обстоятельства повлекли за собой появление весьма большой группы физических лиц-работников международных организаций, состоящих в трудовых отношениях с международной организацией и получивших статус международных служащих. Их права и обязанности регулируются не национальным правом, а правилами данной организацией. Появление неизбежных трудовых споров разного рода повлекло за собой необходимость для каждой организации решать вопрос о разрешении таких споров. Судебный иммунитет международных организаций заведомо лишал национальные суды возможности принимать к рассмотрению жалобы международных служащих против данных организаций. С другой стороны, нерешенность этого вопроса могла создать угрозу для функционирования международных организаций в виде оттока квалифицированного персонала. Постепенно практически все международные организации либо создали собственные механизмы по рассмотрению таких споров, либо согласились предоставить своим служащим возможность доступа к механизмам сторонних международных организаций (аутсорсинг). Можно сказать, что в современном международном праве существует обязанность каждой международной организации обеспечить своим служащим возможность доступа к эффективным и доступным механизмам рассмотрения их трудовых споров с организацией.

- 2) Статус работников международных организаций как международных служащих не является в отличие от судебного иммунитета международных организаций основной причиной создания механизмов рассмотрения трудовых споров на уровне данных организаций в силу того, что потенциальными заявителями соответствующих жалоб могут быть не только сами служащие, но и, например, бывшие работники международных организаций, а также кандидаты, участвующие в конкурсе на замещение вакантной должности в данной организации и желающие обжаловать результаты такого конкурса. На отказ национальных судов в принятии к рассмотрению исков по такого рода спорам влияет не статус работников международных организаций, а иммунитет данных организаций, который и стал основной причиной создания внутриорганизационных механизмов рассмотрения споров с их служащими.
- 3) Существующее сейчас крайнее разнообразие механизмов рассмотрения споров международных служащих обусловлено теми же обстоятельствами, которые применимы ко всему международному правосудию и к идущей фрагментации международного права в целом. В условиях отсутствия мирового законодателя оказалось невозможным выработать какой-либо унифицированный или хотя бы скоординированный подход к порядку рассмотрения споров с участием служащих международных организаций и к созданию соответствующих механизмов. Отсутствие в доктрине и на практике каких-либо четких критериев классификации и разграничения таких механизмов самым серьезным образом усложняет выбор международными служащими того, к какому именно механизму следует обратиться для разрешения их споров, и то, на какую защиту при этом они могут рассчитывать. Это негативно сказывается на правовой определенности в части разрешения схожих по сути трудовых споров не только в различных организациях, но даже и в рамках одной международной организации.
- 4) Все существующие в международных организациях механизмы рассмотрения трудовых споров их служащих можно разделить на две

группы: формализованные (formal) и неформализованные (informal), в зависимости от наличия заранее принятых обязательных правил обращения к данным механизмам, а также правил процедуры, по которым должен быть рассмотрен поступивший трудовой спор. При такой классификации на первый план выходит именно обязательная процедурная составляющая, а не, например, юридическая сила принимаемых по итогам рассмотрения споров решений.

- 5) Неформализованные механизмы, призванные в силу своей специфики, выраженной в отсутствии жестких правил подачи и рассмотрения жалоб, упрощать и значительно ускорять процесс разрешения конфликта в самом его начале, позволяя сторонам урегулировать разногласия в более быстром порядке и конфиденциально, в настоящее время сталкиваются с такими проблемами, как перегруженность, невысокая оценка служащими их работы, недостаточная интегрированность механизма в процесс урегулирования конфликтов, что отрицательно влияет на их эффективность. Многие международные организации стремятся повысить роль неформализованных механизмов как приоритетного варианта урегулирования трудовых споров с международными служащими, однако это требует устранения имеющихся недостатков с целью повышения их эффективности.
- 6) Наметившееся повышенное внимание региональных международных судов по правам человека (в первую очередь ЕСПЧ) к проблематике судебной защиты прав международных служащих привело к тому, что эти суды стали распространять свои собственные стандарты о праве на справедливое судебное разбирательство на споры с участием служащих международных организаций. ЕСПЧ требует, чтобы национальные суды не признавали наличие иммунитета международной организации и принимали иски служащих данной организации в том случае, если защита, предоставляемая служащим на уровне международной организации, не является эквивалентной той, которая предусмотрена Конвенцией о защите прав человека и основных свобод. Отказ национального суда в этом случае

принять иск служащего международной организации лишь по причине наличия у организации иммунитета от судебного преследования будет расценен как нарушение права на доступ к правосудию.

- 7) Согласно требованиям эквивалентности адекватная защита прав служащих международной организации может быть лишь в виде полноценного судебного разбирательства трудового спора независимым трибуналом, предоставляющим судебную защиту прав международных служащих, в полномочия которого входят не только вопросы восстановления нарушенных прав, но и присуждение справедливой компенсации, и решения которого можно обжаловать в апелляционном порядке в такую же независимую апелляционную судебную инстанцию.
- 8) В ситуации такого давления со стороны международных судов по правам человека международные организации предпринимают попытки повысить уровень доступности и эффективности для своих служащих уже имеющихся механизмов рассмотрения трудовых споров через их реформирование, как, например, в ООН и во Всемирном банке, и повышение именно судебной составляющей, увеличивая тем самым правовую защищенность своих служащих, а также обеспечивая правовую определенность и предсказуемость при рассмотрении трудовых споров.

Степень достоверности выносимых автором на защиту положений обусловлена эмпирической базой исследования. Выводы и рекомендации, изложенные в диссертационном исследовании, соответствуют результатам комплексного анализа практики функционирования механизмов рассмотрения споров между международными организациями и их служащими и отражают реальные статистические данные, учитывают подходы международных и национальных судов к вопросам защиты прав международных служащих, а также основываются на всестороннем анализе существующих научных работ по проблематике исследования.

Апробация результатов исследования. Диссертация подготовлена, обсуждена и рекомендована к защите на заседании кафедры международного

права юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Основные положения данной диссертации отражены в пяти статьях диссертанта, опубликованных в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности.

Отдельные выводы и положения диссертационного исследования использовались диссертантом в ходе проведения лекционных и семинарских занятий у студентов бакалавриата и магистратуры МГУ, а также для выступлений на XVII Международной научно-практической конференции молодых ученых «Традиции и новации в системе современного российского права» (Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 6-7 апреля 2018 г.) и XXV Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов - 2018» (Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 9-13 апреля 2018 г.). Кроме того, некоторые аспекты исследования освещались диссертантом на курсах повышения квалификации в рамках IV Летней школы молодых ученых - 2017 «Развитие российского права: влияние иностранного и международного права» (Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), г. Москва, 27 июня - 3 июля 2017 г.), а также на семинарских занятиях и круглых столах в рамках Летней школы по международному публичному праву - 2018 «Источники международного права» (Центр международных и сравнительно-правовых исследований, г. Москва, 13 августа - 26 августа 2018 г.).

Структура диссертации. Структура работы обусловлена объектом, предметом, целью и поставленными автором задачами исследования. Диссертация состоит из введения, четырех глав, объединяющих в себе тринадцать параграфов, заключения и библиографического списка использованных в диссертационном исследовании документов и литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Во введении раскрывается актуальность темы диссертационного исследования, обосновывается степень ее разработанности в научной литературе, определяются объект, предмет, цели, задачи исследования, доказываемая его научная новизна, теоретическая и практическая значимость, указываются методологическая, теоретическая, эмпирическая и нормативная основы исследования, формулируются основные положения, выносимые на защиту, и перечисляются результаты их апробации, а также указывается структура диссертации.

В первой главе «Предпосылки создания и виды механизмов рассмотрения трудовых споров между международными организациями и их служащими» рассматриваются причины, повлиявшие на решение международных организаций учредить в своей структуре различные механизмы для рассмотрения трудовых споров с их служащими. В качестве таких причин указываются: развитие самих международных межправительственных организаций в XX в. и рост числа их служащих, постепенное наделение международных организаций иммунитетом от юрисдикции национальных судов, а также возрастание числа внутренних трудовых споров с международными служащими, требующих их рассмотрения третьей стороной. Показано, что данные обстоятельства повлияли на создание разнообразных механизмов рассмотрения таких споров, под которыми согласно общепризнанному подходу международных организаций⁵⁰ и зарубежной доктрины⁵¹ следует понимать как специальные органы или должностные лица (например, специализированные судебные учреждения, омбудсмены и др.), так и процедуры рассмотрения и

⁵⁰ См., например: Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций. Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 4 апреля 2007 года. A/RES/61/261. 30 апреля 2007 года. П. 11-18.

⁵¹ Напр.: Javits J. Internal Dispute Resolution at International Organizations [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.mediate.com/articles/InternalDisputeResatIntlOrgs.cfm> (дата обращения: 23.03.2019); Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations. Conference Proceedings, ILO Geneva, 15-16 September 2014 / A. Talvik. – Geneva: ILO, 2015. – 196 p.

урегулирования трудовых разногласий (например, процедура медиации и др.). Глава 1 состоит из 3 параграфов.

В первом параграфе первой главы «Становление международных организаций и появление международной гражданской службы» показано, как развитие международных организаций привело к признанию большинством из них международного статуса служащих их секретариатов. Анализируются такие аспекты становления международных организаций, как расширение их компетенции в XX в., создание различных главных и вспомогательных органов данных организаций, а также формирование постоянно действующих секретариатов, что закономерно потребовало найма большого числа сотрудников. Рассматривается история возникновения концепции «международных гражданских служащих». Анализируются рассматриваемые в доктрине основные характеристики статуса международных гражданских служащих. Определяется понятие международного служащего и международной гражданской службы.

Во втором параграфе первой главы «Создание внутренних механизмов рассмотрения споров международных служащих: вопросы терминологии» дан обзор истории создания механизмов международных организаций для рассмотрения споров с их служащими. В научной литературе по международному праву указанные споры получили название «трудовые»⁵², несмотря на различия в подходах к отнесению лежащих в основе данных споров отношений к предметам регулирования международного публичного трудового права, международного частного трудового права, международного (глобального) административного права или права международных организаций. Анализируется влияние иммунитета международных организаций от юрисдикции национальных судов на необходимость обеспечения механизмами рассмотрения споров международных служащих на уровне международных организаций. Показано, что в качестве

⁵² См., например: Акназарова Д.Р. Правовые проблемы деятельности международных административных трибуналов... С. 54, 62, 157; Бекяшев Д.К. Новая система рассмотрения трудовых споров в ООН / Д.К. Бекяшев // Материалы IV Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения». Секция международного публичного права // Сборник тезисов / отв. ред. Е.Г. Моисеев. – М.: МГЮА имени О.Е. Кутафина, 2012. – С. 13-18; Исполинов А.С. Статут Суда ЕАЭС как отражение опасений и сомнений государств-членов Евразийского экономического союза // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2016. – № 4. – С. 152–166.

основной причины создания таких механизмов выступает не наличие или отсутствие у сотрудников организаций статуса международных служащих, а иммунитет самих международных организаций, которые обладают таковым в случае подачи иска против них в национальные суды, независимо от того, кто выступает истцом по данному делу. Показаны различия в подходах универсальных, региональных международных организаций и региональных интеграционных объединений к созданию механизмов разрешения споров их служащих.

В третьем параграфе первой главы «Многообразие механизмов рассмотрения споров с международными служащими и их возможная классификация» проводятся возможные классификации множества различных внутриорганизационных механизмов рассмотрения трудовых споров международных служащих. Отмечается и анализируется существующий в науке международного права и нормативных документах пробел в определении критериев классификаций таких механизмов. Рассматриваются классификации механизмов по способам предоставляемой защиты, характеру выносимых решений, стадии рассмотрения трудовых споров. Предлагается и обосновывается авторское деление механизмов рассмотрения трудовых споров международных служащих на 2 группы - формализованные и неформализованные механизмы - в зависимости от степени регламентации процедуры обращения к таким механизмам и процедуры урегулирования ими соответствующих споров, гласности такой процедуры, а также многоступенчатости структуры групп таких механизмов.

Вторая глава «Неформализованные механизмы рассмотрения трудовых споров международных организаций с их служащими» посвящена анализу деятельности и оценке эффективности различных видов неформализованных механизмов рассмотрения трудовых споров с международными служащими, включая омбудсмена, процедуру медиации, органов по этике и других неформализованных механизмов. Глава 2 состоит из 3 параграфов.

В первом параграфе второй главы «Омбудсмен международных организаций» дается общая характеристика деятельности омбудсменов международных организаций по рассмотрению трудовых споров международных служащих. Показываются отличия статуса омбудсменов международных организаций от омбудсменов на национальном уровне. Анализируются различные аспекты деятельности омбудсменов международных организаций, а также приводится обзор статистических данных функционирования такого механизма на примере ряда международных организаций для целей оценки его эффективности.

Второй параграф второй главы «Процедура медиации и другие согласительные процедуры» освещает особенности процедуры медиации (в некоторых международных организациях именуемой процедурой посредничества); оценивается ее эффективность и востребованность у служащих наиболее крупных международных организаций. Кроме того, в параграфе анализируется значение предоставляемых некоторыми международными организациями услуг по примирению сторон (*facilitation*) и тренингу (*coaching*), в частности, на примере Международной организации труда и Всемирного банка.

В третьем параграфе второй главы «Другие неформализованные механизмы рассмотрения споров с международными служащими» анализируется деятельность иных механизмов рассмотрения споров международных служащих, заключающаяся в консультировании персонала и предложении возможных вариантов урегулирования трудовых конфликтов или рассмотрении случаев ненадлежащего поведения со стороны высших должностных лиц международной организации, включая несоблюдение ими этических норм Кодекса о профессиональной этике. Среди таких механизмов рассмотрена деятельность консультантов по уважительным отношениям на рабочем месте и органов по этике. Особое внимание в параграфе уделяется оценке роли Комиссии по этике в рамках Евразийского экономического союза, которая, помимо прочего, наделена обширными полномочиями по рассмотрению любых конфликтных ситуаций, связанных с кадрами.

В третьей главе «Формализованные механизмы урегулирования трудовых споров между международными организациями и их служащими» рассматриваются различные аспекты функционирования формализованных механизмов, предполагающих регламентированный последовательный порядок обращения к ним, а также формализованную процедуру рассмотрения споров международных служащих. В качестве таких механизмов автором рассматриваются механизм урегулирования споров в административном порядке, механизм коллегиальной оценки, международные административные трибуналы и суды региональных интеграционных объединений, наделенные компетенцией по рассмотрению такого вида споров, а также оценивается эффективность данных механизмов. Анализ формализованных механизмов проводится с точки зрения признанных в доктрине⁵³ моделей таких механизмов: модели «первого поколения» (разработанной Лигой Наций и представленной в большинстве международных организаций), которая включает административный пересмотр решений, затрагивающих интересы служащих, механизм коллегиальной оценки данных решений и один судебный орган, а также модели «второго поколения» (представленной в ООН), включающей административный пересмотр решений и две судебные инстанции. Глава 3 включает 4 параграфа.

В первом параграфе третьей главы «Урегулирование трудовых споров международных служащих в административном порядке» рассматриваются основные характеристики механизма урегулирования споров международных служащих в административном порядке. Показано, что такое рассмотрение споров осуществляется путем пересмотра затрагивающего интересы служащего решения должностного лица/органа международной организации, оценки его законности и обоснованности, соответствия внутренним актам данной организации. Рассматриваются случаи осуществления пересмотра решения

⁵³ Rodriguez V. Reform of the Administration of Justice in International Organizations: Peer Review or First Instance Tribunal // Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations: Conference Proceedings, ILO Geneva, 15-16 September 2014 / A. Talvik (ed.). International Labour Office – Geneva: ILO, 2015. P. 82; Trebilcock A. Panel Discussion - Summary and Introduction // Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations: Conference Proceedings, ILO Geneva, 15-16 September 2014. A. Talvik (ed.). International Labour Office – Geneva: ILO, 2015. P. 72.

непосредственным руководителем подразделения, где работает служащий, офисом высшего должностного лица международной организации, а также отдельными структурными подразделениями международных организаций (Управление кадров/Департамент по вопросам персонала/Группа управленческой оценки). Автор приходит к выводу, что в последнем случае шансы у служащих международных организаций добиться изменения решений в случае их необоснованности гораздо выше, поскольку пересмотр решений осуществляется независимым подразделением, которому напрямую не подотчетны руководители других органов, вынесшие оспариваемые сотрудниками решения, и которое, следовательно, не может быть склонно поддерживать решения своих подчиненных.

Во втором параграфе третьей главы «Механизм коллегиальной оценки» освещается деятельность механизма коллегиальной оценки оспариваемых решений международной организации, непосредственно затрагивающих права и интересы их служащих. Показано, что такой механизм может иметь крайне разнообразные наименования в различных международных организациях. Рассматривается отличие данного механизма от механизма административного пересмотра решений, которое заключается в том, что в первом случае пересмотр осуществляется группой специально назначенных лиц, состоящей как из представителей руководства, так и низовых сотрудников, а также, как, например, в МВФ, - приглашенного арбитра. Оценивается эффективность функционирования механизма коллегиальной оценки на практике, рассматривается проблема его эволюции и приобретения им черт судебного механизма рассмотрения споров на примере истории данного механизма во Всемирном банке и Организации Объединенных Наций. Показано, что если такой механизм становится чрезмерно формализованным, приобретая черты квазисудебного, то международные организации оказываются перед необходимостью его реформирования либо в виде возврата данного механизма к первоначальному виду, либо создания вместо него административного трибунала.

Третий параграф третьей главы «**Международные административные трибуналы**» посвящен рассмотрению основных характеристик наиболее крупных и значимых международных административных трибуналов. Отдельно анализируются предпосылки реформы действовавшего по 2009 год судебного механизма ООН по рассмотрению трудовых споров международных служащих (Административного трибунала ООН), а также оценивается эффективность новой двухзвенной судебной системы административных трибуналов ООН - Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала ООН. Для этих целей проводится анализ компетенции указанных трибуналов, оценивается степень распространения их юрисдикции, профессионализм и независимость судейского корпуса, а также скорость рассмотрения трибуналами дел, включая анализ некоторых статистических данных. Дается общая характеристика функционирования Административного трибунала Международной организации труда как продолжившего работу ранее существовавшего Административного трибунала Лиги Наций. Исследуются различные аспекты функционирования еще одного достаточно крупного судебного органа, разрешающего споры международных служащих, - Административного трибунала Всемирного банка. Также рассматривается деятельность Административного трибунала Совета Европы в качестве примера одного из наиболее значимых административных трибуналов, созданных на региональном уровне.

В четвертом параграфе третьей главы «**Судебные механизмы рассмотрения споров с международными служащими в рамках региональных интеграционных объединений**» рассматриваются особенности обеспечения судебной защиты прав международных служащих на уровне региональных интеграционных объединений. Указывается, что такая защита в большинстве случаев предоставляется за счет наделения соответствующей компетенцией судов региональных интеграционных объединений, в частности Суда ЕС и большинства других судов интеграционных объединений, созданных

по модели Суда ЕС⁵⁴ (а именно, Суда Бенилюкса⁵⁵, Трибунала Андского сообщества⁵⁶, Суда Экономического сообщества западноафриканских стран⁵⁷, Суда Общего рынка стран Восточной и Южной Африки⁵⁸, Суда Восточноафриканского сообщества⁵⁹, Трибунала Южноафриканского сообщества развития⁶⁰, Суда Западноафриканского экономического и валютного союза⁶¹).

Отдельно анализируется эффективность судебной защиты прав служащих институтов Европейского союза, где соответствующие трудовые споры рассматриваются по первой инстанции Судом общей юрисдикции, которому с 1 сентября 2016 года были переданы соответствующие полномочия бывшего Трибунала гражданской службы ЕС, а также существует возможность обжалования решений Суда общей юрисдикции.

Особое внимание в данном параграфе уделяется проблеме отсутствия судебной защиты прав служащих на уровне Евразийского экономического союза (ЕАЭС) и ее последствия в виде вынужденного обращения служащих в национальные суды за защитой прав. Рассмотрены случаи обращения служащих Евразийской экономической комиссии в московские суды по месту нахождения данного органа ЕАЭС. Рассмотрен подход Суда ЕАЭС к проблеме урегулирования трудовых разногласий со служащими институтов ЕАЭС. Анализируются возможные перспективы развития норм внутреннего права ЕАЭС, регулирующего отношения с его служащими, а также развития судебной

⁵⁴ Исполинов А.С. Что скрывается за броским термином «интеграционное правосудие»? // Право. Журнал высшей школы экономики. – 2017. – № 3. – С. 112.

⁵⁵ *Traité relatif à l'institution et au statut d'une Cour de Justice Benelux*. Bruxelles, 31 mars 1965 [Электронный ресурс]. - URL: http://www.courbeneluxhof.be/pdf/TraiteCour_consol.pdf (дата обращения: 22.05.2019). Art 1. Para 5.

⁵⁶ Consolidated Treaty Creating the Court of Justice of the Andean Community. Cartagena, 28 May 1979. Codified by decision 472 of the Commission of the Andean Community // Official Gazette of the Cartagena Agreement. No. 483. 17 September 1999. Art. 40.

⁵⁷ Supplementary Protocol A/SP.1/01/05 amending the Preamble and articles 1,2,9 and 30 of Protocol A/P.1/7/91 relating to the Economic Community of West African States Court of Justice and article 4 paragraph 1 of the English version of the said protocol [Электронный ресурс]. - URL: http://prod.courtecowas.org/wp-content/uploads/2018/11/Supplementary_Protocol_ASP.10105_ENG.pdf (дата обращения: 09.09.2019). Art. 4.

⁵⁸ The Rules of the Court of Justice of the Common Market for Eastern and Southern Africa. 2016. Art. 76.

⁵⁹ Treaty for the establishment of the East African Community. 30 November 1999. Art. 31.

⁶⁰ South African Development Community. Protocol on Tribunal and the Rules of Procedure thereof. Maputo, 7 August 2000. Art. 19.

⁶¹ Regulation No. 1/96/CM of 5 July 1996 relating to the Rules of Procedure before the Court of Justice of West African Economic and Monetary Union. Art. 15 (4).

процедуры рассмотрения трудовых споров международных служащих на уровне Евразийского экономического союза.

Четвертая глава «Актуальные проблемы эволюции механизмов рассмотрения трудовых споров международных организаций с их служащими» затрагивает современные проблемы, связанные с развитием систем механизмов международных организаций по рассмотрению трудовых споров их служащих. Показано, что такое развитие (эволюция) обусловлено необходимостью обеспечения доступности и должного уровня эффективности данных механизмов. Анализируется проблема поиска доступного эффективного судебного механизма защиты прав международных служащих, определяются возможные пути совершенствования систем механизмов международных организаций с точки зрения обеспечения прав международных служащих на доступ к правосудию. Глава 4 включает 3 параграфа.

В первом параграфе четвертой главы «Проблема эффективности механизмов рассмотрения трудовых споров международных служащих» рассматривается понятие эффективности механизмов международных организаций по рассмотрению трудовых споров их служащих. Определяются возможные критерии эффективности как формализованных, так и неформализованных механизмов рассмотрения такого вида споров.

Второй параграф четвертой главы «Проблема доступности эффективных судебных механизмов защиты прав международных служащих» посвящен вопросу доступности эффективных судебных механизмов рассмотрения споров международных служащих на уровне международных организаций в условиях реализации служащими права на доступ к правосудию. Анализируется требование Европейского суда по правам человека, отраженное в его практике, о доступности разумных альтернативных национальному суду средств защиты прав международных служащих, предоставляющих защиту, как минимум эквивалентную той, которая предусмотрена Конвенцией о защите прав человека и основных свобод (т.е. справедливое и публичное разбирательство дела в разумный срок независимым и беспристрастным судом).

В третьем параграфе четвертой главы «Проблема рассмотрения трудовых споров международных организаций с их служащими национальными судами» рассматриваются подходы национальных судов к проблеме защиты прав международных служащих в случае отсутствия эффективных доступных альтернативных механизмов рассмотрения их споров на уровне международных организаций, а также в условиях иммунитета международных организации от юрисдикции национальных судов. Освещается подход европейских национальных судов в виде реализации требования Европейского суда по правам человека о доступности альтернативных эквивалентных средств защиты прав международных служащих, а также рассматривается позиция американских национальных судов по вопросу защиты прав международных служащих и роли иммунитета международных организаций в случае подачи исков данными служащими в национальные суды. Обосновывается вывод о том, что российские суды также обращаются к тесту наличия или отсутствия альтернативных эквивалентных средств защиты прав международных служащих на уровне международных организаций, а также анализируются последствия возможного отказа национальных судов в принятии к рассмотрению жалоб международных служащих при отсутствии таких средств защиты на уровне данных организаций.

В заключении сформулированы основные выводы, к которым пришел диссертант на основе проведенного исследования.

ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Список работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности:

1. *Попова А.Н.* Эволюция механизмов рассмотрения споров международных межправительственных организаций с их служащими // *Международное правосудие*. 2017. № 4(24). С. 55–66. (1,25 п.л.). (5-летний импакт-фактор РИНЦ: 0,553).

2. *Попова А.Н.* Неформализованные механизмы рассмотрения споров служащих с международной организацией // *Российский юридический журнал*. 2018. № 2 (119). С. 42–50. (0,71 п.л.). (5-летний импакт-фактор РИНЦ: 0,562).

3. *Попова А.Н.* Рассмотрение споров с международными служащими в Евразийском экономическом союзе: реальность и перспективы // *Евразийский юридический журнал*. 2018. № 6 (121). С. 15–18. (0,62 п.л.). (5-летний импакт-фактор РИНЦ: 0,185).

4. *Попова А.Н.* Досудебные формализованные механизмы рассмотрения споров международных межправительственных организаций с их служащими // *Вестник Московского университета. Серия 11. Право*. 2019. № 5. С. 115–128. (0,88 п.л.). (5-летний импакт-фактор РИНЦ: 0,255).

5. *Попова А.Н.* Разнообразие механизмов рассмотрения споров международных служащих и их классификация // *Евразийский юридический журнал*. 2019. № 12 (139). С. 48–53. (1 п.л.). (5-летний импакт-фактор РИНЦ: 0,185).