

УДК 341.231.14+341.783

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.83.3.63>

ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СУПЕРЕЧОК У МЕЖАХ АФРИКАНСЬКИХ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Фомін П.В.,
доктор філософії,
доцент кафедри міжнародного і європейського права
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1951-9860>
e-mail: fomin@karazin.ua

Фомін П.В. Вирішення трудових суперечок у межах африканських міжнародних організацій.

У статті охарактеризовано внутрішні механізми вирішення трудових суперечок між співробітниками персоналу та адміністрацією в межах таких африканських міжнародних міжурядових організацій, як-от: Африканський Союз, Співтовариство розвитку Півдня Африки, Економічне співтовариство держав Західної Африки. Вказано, що в межах Африканського Союзу існує неформальний і формальний етапи вирішення суперечок – звернення про перегляд до голови або компетентного органу та звернення до Адміністративного трибуналу. Зазначено, що Адміністративний трибунал компетентний розглядати заяви щодо порушення Правил і Положень про персонал; недотримання трудових договорів та будь-яких інших актів прийому на роботу; а також, у визначених випадках, скарги на дисциплінарні стягнення. Наголошено, що особливістю захисту трудових прав персоналу Африканського Союзу є закріплене Правилами і положеннями про персонал положення, згідно з яким співробітник може, за визначених обставин, подати апеляцію до Африканського суду правосуддя і прав людини. Вказано, що Адміністративний трибунал Співтовариства розвитку Півдня Африки наділений юрисдикцією розглядати та вирішувати трудові суперечки між Секретаріатом Співтовариства та будь-якою з його установ. Трибунал має два рівні відправлення правосуддя: Перша інстанція та Апеляційна колегія. Зазначено, що система внутрішнього розв'язання трудових суперечок Економічного співтовариства держав Західної Африки передбачає подання заяви про перегляд, ієрархічне звернення, передачу справи на розгляд Комітету з узгодження вимог персоналу та вирішення спорів. Для розгляду дисциплінарних питань, пов'язаних із застосуванням Положення про персонал передбачено створення Міжінституційного апеляційного комітету, до якого можуть звертатися співробітники або їхні найближчі родичі. Вказано, що персонал будь-якої інституції може звернутися до Суду Співтовариства після того, як співробітник вичерпає всі доступні для посадової особи процедури оскарження згідно з Правилами і положеннями про персонал ЕКОВАС.

Ключові слова: внутрішнє право, компетенція, персонал, права людини, правосуддя, суд, трибунал.

Fomin P.V. Resolving labour disputes within african international organizations.

The article describes the internal mechanisms for resolving labour disputes between staff and administration within african international intergovernmental organisations, such as: African Union, Southern African Development Community, Economic Community of West African States. It is indicated that within the African Union there are informal and formal stages of dispute resolution – an appeal for review to the chairperson or competent authority of any other body and an appeal to the Administrative Tribunal. It is noted that the Administrative Tribunal is competent to consider applications for violations of the Staff Rules and Regulations; non-observance of contracts of employment and any other acts of employment; and, in certain cases, complaints about disciplinary sanctions. It is emphasised that the

feature of protection of labour rights of the African Union staff is the provision enshrined in the Staff Rules and Regulations, according to which a staff member may, under certain circumstances, appeal to the African Court of Justice and Human Rights. It is stated that the Southern African Development Community Administrative Tribunal has jurisdiction to hear and resolve labour disputes between the Community Secretariat and any of its institutions. The Tribunal has two levels: First Instance and Appeal Board. It is noted that the system of internal labour dispute resolution of the Economic Community of West African States provides for the submission of an application for review, hierarchical recourse, and referral of the case to the Committee for Conciliation of Staff and Dispute Resolution. An Inter-Institutional Appeals Committee is established to deal with disciplinary appeals in relation to the application of the Staff Regulations, to which employees or their next of kin can apply. It is stated that the staff of any institution may apply to the Court of Justice of the Community after the staff member has exhausted all appeal procedures available to the official under the ECOWAS Staff Rules and Regulations.

Key words: internal law, competence, staff, human rights, justice, court, tribunal.

Постановка проблеми. Внутрішня організаційно-правова структура як універсальних так регіональних міжнародних організацій передбачає, зазвичай, заснування власної системи розв'язання трудових суперечок між співробітниками та адміністрацією, що зумовлено існуванням імунітету організацій від юрисдикції держав. Функціонування таких механізмів у межах міжнародних організацій передбачає формальні і неформальні шляхи вирішення суперечки, незалежність, неупередженість та ефективність яких безпосередньо пов'язані із належним захистом трудових прав співробітників. Разом з тим, такі внутрішні системи можуть мати певні відмінності й особливості, що зумовлюють необхідність їх детального дослідження.

Стан опрацювання. Окремі питання щодо функціонування міжнародних універсальних і регіональних організацій, їх органів та інституцій були предметом дослідження таких науковців як: Т. Анакіна, М. Буроменський, В. Гутник, Т. Комарова, Є. Реньов, Т. Сироїд, О. Тарасов та ін. Разом з тим, питання щодо функціонування внутрішніх механізмів вирішення трудових суперечок у межах міжнародних організацій потребує подальшого детального дослідження.

Мета статті – охарактеризувати внутрішні механізми вирішення трудових суперечок у межах африканських міжнародних міжурядових організацій.

Виклад основного матеріалу. У межах Африканського Союзу (далі – АС, Союз) було створено власну внутрішню систему для вирішення суперечок, що виникають між співробітниками персоналу та адміністрацією. Зокрема, відповідно до Правил і положень про персонал АС передбачено як неформальний так і формальних шляхи урегулювання суперечки. Досудовий спосіб передбачає, що будь-який співробітник, не задоволений адміністративним або дисциплінарним рішенням, яке стосується безпосередньо його або її, може подати апеляцію на таке рішення, як перший крок, звернувшись з листом до Голови або будь-якого компетентного органу з проханням про перегляд адміністративного або дисциплінарного рішення (положення 14.1) [1].

Наступним кроком є звернення до Адміністративного трибуналу АС (далі – АТ АС, Трибунал), який становить формальний рівень внутрішньої системи розв'язання трудових спорів у межах Організації. Адміністративний трибунал Союзу був створений Виконавчою радою та уповноважений розглядати апеляції, подані співробітниками на адміністративні рішення, прийняті Головою або будь-яким компетентним органом. Адміністративний трибунал скликає свою сесію відповідно до Статуту і Правил процедури Адміністративного трибуналу Союзу (положення 14.2) [1].

Трибунал складається з трьох суддів та двох їхніх заступників, які обираються кожні чотири роки Радою Міністрів зі списку, підготовленого Генеральним секретарем, до якого включаються всі кандидати, висунуті державами-членами. Суддями повинні бути особи з визнаною професійною кваліфікацією, правовою компетентністю і добросовістю. Статут АТ АС передбачає, що два судді не можуть бути громадянами однієї і тієї ж держави (ст. 3).

Трибунал компетентний розглядати заяви, в яких стверджується щодо порушення відповідних положень Правил і Положень про персонал Організації Африканської Єдності (нині – АС); недотримання трудових договорів та будь-яких інших актів прийому на роботу. Трибунал також уповноважений розглядати скарги на дисциплінарні стягнення, якщо Раді персоналу не вдається врегулювати розбіжності мирним шляхом протягом 30 днів, починаючи з дати прийняття дисциплінарного стягнення (ст. 2) [2].

До Трибунал може звернутися будь-який співробітник або співробітниця Генерального секретаріату, регіональних відділень та спеціалізованих комісій Організації африканської єдності (нині – АС); будь-яка особа, яка є правонаступником прав співробітника або представник; будь-яка особа, яка може довести, що вона має права, передбачені будь-яким трудовим договором або положенням Правил і положень про персонал (ст. 11) [2].

Заява, не пов'язана з дисциплінарною справою, не приймається до розгляду, якщо співробітник або зацікавлений працівник попередньо не подав до відповідного органу рекомендованою поштою клопотання про повторний розгляд його справи.

Заяви можуть подаватися англійською або французькою мовою, або будь-якою африканською мовою з перекладом англійською і французькою мовами.

Слухання в Трибуналі є відкритими, однак Трибунал може прийняти рішення про проведення закритих засідань. АТ АС також може виносити рішення на основі наявної інформації, не вимагаючи присутності сторін (ст. 14) [2].

Рішення АТ АС приймається більшістю голосів і має містити мотиви, на яких воно ґрунтується. У тому випадку, якщо Трибунал визнає заяву обґрунтованою, він виносить постанову про скасування оскаржуваного рішення або про виконання зобов'язання, на яке посилається заявник.

Трибунал також може присудити заявнику компенсацію за шкоду, заподіяну рішенням, яке було скасовано. У всіх відповідних випадках компенсація встановлюється Трибуналом і виплачується Організацією протягом тридцяти днів, що відраховуються з моменту повідомлення про винесення рішення (ст. 17).

Статут АТ АС передбачає низку підстав для перегляду прийнятого рішення. Зокрема, будь-яка сторона у спорі може звернутися до Трибуналу із заявою про перегляд рішення на підставі відкриття нового факту, що має вирішальне значення, який не був відомий Трибуналу, а також стороні, яка вимагає перегляду, на момент винесення рішення. Заява має бути подана протягом шести місяців з моменту повідомлення про винесення рішення. Рішення підлягає перегляду в тому випадку, якщо Трибунал задовольняє подану заяву (ст. 20).

Крім того, будь-яка сторона спору може вимагати скасування рішення, звернувшись до Трибуналу за однією або декількома з таких підстав: Трибунал явно перевищив свою компетенцію або не здійснив покладену на нього юрисдикцію; мав місце серйозний відхід від правил процедури; Трибунал допустив помилку в питанні права всупереч Статуту ОАЄ та Статуту АТ АС; не були дотримані правила природної справедливості (ст. 21) [2].

Особливістю захисту трудових прав персоналу АС є закріплене Правилами і положеннями про персонал положення, згідно з яким співробітник може після вичерпання всіх внутрішніх засобів правового захисту, передбачених вказаним Положенням про персонал, і після подання повідомлення про апеляцію до АТ АС, подати апеляцію до Африканського суду правосуддя і прав людини, як це передбачено статтею 29 Протоколу про Статут Африканського суду правосуддя і прав людини (положення 14.3) [1].

Так, відповідно статтею 29 Протоколу про Статут Африканського суду правосуддя і прав людини передбачено, що право подавати справи до Суду з будь-якого питання чи спору, передбаченого статтею 28 мають такі суб'єкти, як співробітники Африканського союзу під час апеляції, у суперечці та в межах і на умовах, викладених у Правилах і положеннях про персонал Союзу [3]. Слід зазначити, що Протокол і доданий до нього Статут набувають чинності через тридцять днів після здачі на зберігання ратифікаційних грамот п'ятнадцятьма державами-членами. Станом на 18 червня 2020 року кількість ратифікацій становила вісім [4].

У межах Співтовариства розвитку Півдня Африки (далі – САДК) також функціонує внутрішній Адміністративний трибунал (далі – АТ САДК, Трибунал) [5]. Трибунал було засновано резолюцією саміту САДК, що відбувся у серпні 2015 р. (ґабороне, Республіка Ботсвана) відповідно до статті 9 (2) і 10 (6) Договору САДК [6].

АТ САДК наділений юрисдикцією розглядати та вирішувати трудові суперечки між Секретаріатом САДК або будь-якою з його установ як роботодавцем, і працівником. Це включає спори, пов'язані із трудовим договором персоналу або умовами призначення відповідного співробітника. Трибунал очолюють обраний суддя-голова та віце-голова, яким допомагає секретаріат.

При розгляді справ АТ САДК застосовує внутрішні правила та положення Секретаріату САДК або установи САДК, внутрішню політику щодо людських ресурсів і загально визнані принципи міжнародного адміністративного права щодо вирішення трудових спорів персоналу міжнародних організацій [5].

Трибунал є незалежною установою САДК. Він складається з семи суддів з держав-членів САДК, які призначаються Радою міністрів за рекомендацією Комітету міністрів юстиції/генеральних прокурорів. Трибунал має два рівні відправлення правосуддя: Перша інстанція та Апеляційна колегія. Колегія першої інстанції може складатися з одного або трьох суддів, тоді як до складу Апеляційної колегії входить три судді.

Апеляція може бути прийнята до розгляду лише в тому випадку, якщо Колегія першої інстанції: перевищила свою юрисдикцію або компетенцію; не здійснила юрисдикцію, покладену на неї; здійснила помилку в питанні права; допустила процесуальну помилку, що вплинула на вирішення справи; або допустила помилилася в питанні факту, що призвело до прийняття явно необґрунтованого рішення [5].

Розгалужена система внутрішнього розв'язання трудових суперечок була створена і в межах Економічного співтовариства держав Західної Африки (далі – ЕКОВАС).

Відповідно до Положень про персонал ЕКОВАС співробітникам гарантується право на справедливе ставлення у всіх питаннях, пов'язаних з їхньою трудовою діяльністю. У разі виникнення суперечки співробітник має право захищати себе, не побоюючись репресій, за допомогою відповідних механізмів, передбачених Положенням про персонал (ст. 69) [7].

У тому випадку, якщо співробітник бажає оскаржити рішення, прийняте проти нього, він, перш за все, має подати заяву про перегляд. Така заява подається до безпосереднього керівника протягом одного місяця з проханням відкликати оскаржуване рішення. Керівник протягом місяця з дати подання заяви співробітником приймає рішення щодо такої заяви. Подальший крок – ієрархічне звернення. Якщо заяву було відхилено, співробітник має право протягом одного місяця надіслати лист на ім'я керівника установи з проханням переглянути та скасувати оскаржуване рішення. Керівник установи має один місяць з дати звернення для того, щоб розглянути направлене звернення. Якщо керівник установи підтверджує рішення, то співробітник повинен передати справу на розгляд Комітету з узгодження вимог персоналу та вирішення спорів.

У будь-якому випадку, ні заява про перегляд, ні ієрархічне звернення не призупиняють виконання прийнятого рішення. Відсутність відповіді в обох випадках означає відхилення заяви.

Крім того, для розгляду питань, пов'язаних з персоналом, у кожній установі створюється Комітет з узгодження вимог персоналу та вирішення спорів. Комітет є відповідальним за розгляд скарг співробітників та надання рекомендацій керівнику установ, разом з тим він не розглядає дисциплінарні питання. У разі незадоволення, співробітник може передати питання на розгляд Об'єднаної консультативної ради (ст. 69) [7].

Для розгляду дисциплінарних питань, пов'язаних із застосуванням Положень про персонал передбачено створення Міжінституційного апеляційного комітету, до якого можуть звертатися співробітники або їхні найближчі родичі. Апеляційний комітет складається з Голови та двох членів, які мають громадянство, відмінне від громадянства співробітника. Апеляційна комітет надає другий висновок з питання, винесеного на його розгляд. Рішення може бути оскаржене до Суду Співтовариства (ст. 70) [7].

З огляду на вказане вслід зазначити, що компетенція Суду Співтовариства була змінена відповідно до Додаткового протоколу А/SP.1/01/05, який вніс зміни до Протоколу про Суд Співтовариства А/Р.1/7/91. У зв'язку з внесеними змінами компетенція Суду була розширена вирішувати будь-який спір, що стосується тлумачення та застосування положень, директив, рішень та інших допоміжних правових інструментів, прийнятих ЕКОВАС; законності положень, директив, рішень та інших правових інструментів, прийнятих ЕКОВАС; Співтовариства та його посадових осіб тощо. Крім того, Протокол А/Р.1/7/91 було доповнено статтею 10 «Доступ до Суду», згідно з якою доступ до Суду відкритий, серед іншого, й для фізичних і юридичних осіб у справах про встановлення дії чи бездіяльності посадової особи Співтовариства, яка порушує права фізичних чи юридичних осіб; а також для осіб за заявами про надання допомоги у зв'язку з порушенням їхніх прав людини. При цьому встановлено, що персонал будь-якої інституції Співтовариства може звернутися після того, як співробітник вичерпає всі доступні для посадової особи процедури оскарження згідно з Правилами і положеннями про персонал ЕКОВАС [8].

Висновки. У межах таких африканських міжнародних організацій, як Африканський Союз, Співтовариство розвитку Півдня Африки, Економічне співтовариство держав Західної Африки функціонують власні внутрішні механізми вирішення трудових суперечок, що можуть виникати між персоналом організації та керівництвом. Як правило, такі внутрішні системи передбачають

досудовий і судовий рівні розв'язання трудової суперечки, що передбачають перегляд оскаржуваного адміністративного рішення керівником, передачу справу на розгляд Комітету з узгодження вимог персоналу та вирішення спорів тощо або звернення безпосередньо до Адміністративного трибуналу. Порядок вирішення спорів регулюється Правилами і положеннями про персонал, Статутами, Правилами процедури та низкою інших внутрішніх актів. Слід зазначити, що процедури урегулювання таких суперечок в межах означених організацій характеризуються низкою особливостей. Зокрема, Правилами і положеннями про персонал Африканського Союзу закріплено положення, згідно з яким співробітник може після вичерпання всіх внутрішніх засобів правового захисту і після подання повідомлення про апеляцію до Адміністративного трибуналу Союзу, подати апеляцію до Африканського суду правосуддя і прав людини, як це передбачено статтею 29 Протоколу про Статут Африканського суду правосуддя і прав людини. Разом з тим, слід зазначити, що Протокол і доданий до нього Статут не є чинними через недостатню кількість ратифікацій. Крім того, персонал будь-якої інституції ЕКОВАС може звернутися до Суду Співтовариства після того, як співробітник вичерпає всі доступні для посадової особи процедури оскарження згідно з Правилами і положеннями про персонал ЕКОВАС.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. African Union Staff Regulations and Rules. URL: https://au.int/sites/default/files/documents/42450-doc-SRR_English_Final.pdf (дата звернення: 10.06.2024).
2. Statute of the Administrative Tribunal CM/99/Rev.2. URL: https://au.int/sites/default/files/documents/42449-doc-EN_Statute_of_the_Administrative_Tribunal_A_A_Oct-Nov_1966_CM-99-Rev_2_.pdf (дата звернення: 10.06.2024).
3. Protocol on the Statute of the African Court of Justice and Human Rights. URL: <https://au.int/en/treaties/protocol-statute-african-court-justice-and-human-rights> (дата звернення: 10.06.2024).
4. List of Countries Which Have Signed, Ratified/Acceded to the Protocol on the Statute of the African Court of Justice and Human Rights. URL: <https://au.int/sites/default/files/treaties/36396-sl-PROTOCOL%20ON%20THE%20STATUTE%20OF%20THE%20AFRICAN%20COURT%20OF%20JUSTICE%20AND%20HUMAN%20RIGHTS.pdf> (дата звернення: 10.06.2024).
5. The Southern African Development Community: SADC Administrative Tribunal (SADC AT). URL: <https://www.sadc.int/services-and-centres/sadc-administrative-tribunal-sadcat> (дата звернення: 10.06.2024).
6. Consolidated text of the Treaty of the Southern African Development Community. URL: <https://www.sadc.int/file/2746/download?token=ZvatDcTq> (дата звернення: 10.06.2024).
7. ECOWAS Staff Regulation. URL: https://www.ecowas.int/wp-content/uploads/2022/11/Staff-Regulation_English-Version.pdf (дата звернення: 10.06.2024).
8. 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 Community Court of Justice and article 4 paragraph 1. URL: http://www.courtecowas.org/wp-content/uploads/2018/11/Supplementary_Protocol_ASP.10105_ENG.pdf (дата звернення: 10.06.2024).