

УДК 341.1+341.783

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.82>

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ СПІВРОБІТНИКІВ МІЖНАРОДНИХ МІЖУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

Сироїд Т.Л.,

доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри міжнародного і європейського права
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна,
URL: <https://orcid.org/0000-0002-8165-4078>

Фоміна Л.О.,

кандидат юридичних наук, доцент,
кафедри міжнародного і європейського права
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна,
URL: <https://orcid.org/0000-0002-8756-4006>

Фомін П.В.,

доктор філософії, старший викладач
кафедри міжнародного і європейського права
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна,
URL: <https://orcid.org/0000-0002-1951-9860>

Сироїд Т.Л., Фоміна Л.О., Фомін П.В. Захист трудових прав співробітників міжнародних міжурядових організацій: теорія та практика.

У статті досліджено питання захисту трудових прав співробітників міжнародних міжурядових організацій внутрішніми судовими механізмами. Зазначено, що права пов'язані з трудовими правовідносинами, в тому числі й щодо міжнародних цивільних службовців, гарантуються положеннями низки міжнародних угод у галузі прав людини, зокрема, Загальною декларацією прав людини 1948 р. (ст. 23), Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. (ст. 7-9). Їм приділено суттєву увагу й інституційними органами, зокрема, Комітетом Організації Об'єднаних Націй з прав людини, Комітетом Організації Об'єднаних Націй з економічних, соціальних і культурних прав.

Підкреслено, що захист трудових прав корелюється з правом на соціальне забезпечення й охоплює право на доступ до благ, будь то в грошовому або натуральному вигляді, і володіння ними без дискримінації з метою забезпечення захисту.

Досліджено практику діяльності Трибуналу зі спорів Організації Об'єднаних Націй, Адміністративного Трибуналу Міжнародної організації праці, Адміністративного Трибуналу Організації економічного співробітництва та розвитку щодо розгляду трудових спорів між персоналом і адміністрацією міжнародних організацій.

Підкреслено, що функціонування внутрішніх механізмів і забезпечення доступу до них є гарантією захисту основоположних прав, передбачених міжнародними актами в галузі прав людини. Вказано, що з метою встановлення відповідності внутрішніх систем правосуддя міжнародних міжурядових організацій міжнародному праву прав людини, було розроблено Індекс легітимності внутрішніх систем правосуддя міжнародних організацій, оскільки внутрішні механізми розв'язання трудових суперечок можуть мати відмінності, зумовлені характером і напрямками діяльності ММО, що у свою чергу, може мати вплив на дотримання трудових прав її співробітників.

Ключові слова: захист, права людини, співробітники міжнародних міжурядових організацій, правосуддя.

Syroïd T.L., Fomina L.O., Fomin P.V. Protection of labor rights of employees of international intergovernmental organizations: theory and practice.

The article examines the issue of protection of labor rights of employees of international intergovernmental organizations by means of internal judicial mechanisms. It was noted that rights related to labor relations, including international civil servants, are guaranteed by the provisions of a number of international agreements in the field of human rights, in particular, the Universal Declaration of Human Rights of 1948

(Article 23), the International Covenant on Economic, Social and Cultural rights of 1966 (Art. 7-9). Institutional bodies, in particular, the United Nations Human Rights Committee, and the United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights paid significant attention to them.

It is emphasized that the protection of labor rights correlates with the right to social security and covers the right to access benefits, whether in cash or in kind, and enjoy them without discrimination in order to ensure protection.

The practice of the Dispute Tribunal of the United Nations, the Administrative Tribunal of the International Labor Organization, the Administrative Tribunal of the Organization for Economic Cooperation and Development regarding consideration of labor disputes between the staff and the administration of the organization was studied.

It is emphasized that the functioning of internal mechanisms and ensuring access to them is a guarantee of the protection of fundamental rights provided by international acts in the field of human rights. It is indicated that in order to establish the compliance of the internal justice systems of international intergovernmental organizations with international human rights law, the Index of Legitimacy of the Internal Justice Systems of International Organizations was created, since the internal mechanisms for resolving labor disputes may have differences due to the nature and directions of activities of an IGO, which in turn, may have an impact on compliance with the labor rights of its employees.

Key words: protection, human rights, employees of international intergovernmental organizations, justice.

Постановка проблеми. Заснування внутрішніх механізмів урегулювання виникаючих суперечок між персоналом й адміністрацією міжнародних міжурядових організацій (далі – ММО), спрямовано як на підвищення ефективності діяльності таких організацій у цілому шляхом зменшення ймовірних конфліктів у трудовому середовищі, так і на захист прав людини співробітників секретаріату, гарантованих міжнародними угодами в галузі прав людини. Створення таких механізмів має за мету, передусім, дотримання трудових прав міжнародних цивільних службовців та вирішення ймовірних спорів, які виникають у зв'язку із проходженням служби.

Крім того, ефективне та неупереджене функціонування таких органів й інституцій є важливою умовою забезпечення права на справедливий судовий розгляд, гарантованого Хартією прав людини кожній особі. Так, зокрема Міжнародним пактом про громадянські і політичні пра-

ва 1966 р. передбачено, що всі особи є рівними перед судами і трибуналами. Кожен має право при розгляді будь-якого кримінального обвинувачення, висунутого проти нього, або при визначенні його прав і обов'язків у будь-якому цивільному процесі на справедливий і публічний розгляд його справи компетентним, незалежним і безстороннім судом, створеним на підставі закону (ст. 14) [1].

Комітет ООН з прав людини, здійснюючи роз'яснення змісту означеного права у своєму Зауваженні загального порядку вказав, що право на рівність перед судами і трибуналами та на справедливий судовий розгляд є найважливішим елементом захисту прав людини і слугує одним із процесуальних засобів забезпечення верховенства закону. Таке право в загальному сенсі гарантує право рівного доступу та рівності змагальних можливостей і забезпечує, щоб поводження зі сторонами під час судового розгляду було вільним від будь-якої дискримінації. Крім того, Комітет наголосив на тому, що право на звернення до судів і трибуналів та на рівність перед ними належить не тільки громадянам держав-учасниць, але має бути також надано всім особам, незалежно від громадянства або їхнього статусу апатридів чи будь-якого іншого їхнього статусу, будь то прохачі притулку, біженці, трудящі-мігранти, несупроводжувані діти або інші особи. Ситуація, в умовах якої спроби особи домогтися доступу до компетентних судів або трибуналів систематично зводяться нанівець де-юре або де-факто, суперечить гарантії, передбаченої у статті 14. Ця гарантія забороняє також будь-які розбіжності у наданні доступу до судів і трибуналів, які базуються на законі і не можуть бути виправданими з об'єктивних і розумних підстав [2]. Тобто, не є виключенням і міжнародні цивільні службовці, які повною мірою наділені правом на справедливий і публічний розгляд справи компетентним, незалежним і безстороннім судом у випадку ймовірного порушення їхніх прав адміністрацією організації-роботодавця.

Вищезначене свідчить про **актуальність** обраної теми дослідження та її значимість для захисту прав людини, зокрема, співробітників міжнародних міжурядових організацій.

Стан опрацювання проблематики. Слід зазначити, що питання захисту трудових прав співробітників ММО у практиці адміністративних трибуналів досі залишалося поза межами наукових досліджень. Окремі аспекти міжнародно-правових стандартів статусу суддів, правового становища суддів органів міжнародної кримінальної юрисдикції, окремі аспекти врегулювання спорів були висвітлені в роботах таких науковців: М. Баймуратов, І. Бочарова, Джошуа М. Джавітс (Joshua M. Javits), Р. Гула-

ті (Rishi Gulati), Т. Джон (Thomas John) та ін. Однак означена тематика потребує подальшого детального вивчення.

Мета статті полягає у розкритті питання щодо захисту трудових міжнародних цивільних службовців шляхом здійснення аналізу міжнародно-правових актів з прав людини та практики внутрішніх механізмів урегулювання спорів ММО.

Виклад основного матеріалу. Приступаючи до викладення основного матеріалу, варто зауважити, що права пов'язані з трудовими правовідносинами, в тому числі й для міжнародних цивільних службовців, гарантуються положеннями низки міжнародних угод у галузі прав людини. Зокрема, Загальною декларацією прав людини 1948 р. передбачено право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття; на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації; на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї; створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (ст. 23) [3].

Означена норма отримала свій розвиток у положеннях Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні прав 1966 р. (далі – МПЕСКП), у статті 6 якого держави-учасниці визнають право на працю, що включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і беруть на себе зобов'язання здійснити належні кроки для забезпечення цього права. Зокрема, такі заходи включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення неухильного економічного, соціального та культурного розвитку і повної продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні й економічні свободи людини. Крім того, МПЕСКП гарантовано право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, право створювати для здійснення і захисту своїх економічних і соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них та право на соціальне забезпечення (ст. 7–9) [4].

Право кожної людини на користування справедливими і сприятливими умовами праці складає важливий компонент інших трудових прав, закріплених МПЕСКП, і є наслідком права на вільно обрану і прийняту працю. Аналогічним чином, найважливішими засобами створення, підтримки та відстоювання справедливих і сприятливих умов праці є профспілкові права, свобода асоціації та право на страйк. Користування правом на справедливі і сприятливі умови праці є передумовою і результатом користування

іншими правами за МПЕСКП, наприклад правом на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я шляхом запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійних захворювань, і правом на достатній життєвий рівень за рахунок гідної винагороди. У свою чергу, соціальне забезпечення компенсує відсутність трудового доходу і доповнює трудові права [5].

Право на соціальне забезпечення охоплює право на доступ до благ, будь то в грошовому або натуральному вигляді, і володіння ними без дискримінації з метою забезпечення захисту, зокрема, в разі: відсутності трудового доходу через хворобу, інвалідність, вагітність і пологи, виробничу травму, безробіття, старість чи смерть будь-якого члена сім'ї; недоступності медичних послуг через їхню високу вартість; недостатнього розміру сімейної допомоги, зокрема на дітей і дорослих утриманців. Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав ООН зазначив, що система соціального забезпечення повинна охоплювати дев'ять основних аспектів соціального забезпечення: охорона здоров'я; хвороба; старість; безробіття; виробнича травма; допомога сім'ї і дітям; материнство; інвалідність; особи, які пережили годувальника, і сироти [6].

Крім того, Комітет ООН наголосив на тому, що хоча учасниками МПЕСКП є тільки держави, обов'язки щодо здійснення права на справедливі і сприятливі умови праці покладаються і на комерційні підприємства, профспілки і усіх членів суспільства. Це особливо важливо для безпеки і гігієни праці з урахуванням того, що відповідальність роботодавця за безпеку і здоров'я трудящих є основним принципом трудового права, який нерозривно пов'язаний з трудовим договором, але він також застосовується і до інших елементів права на справедливі і сприятливі умови праці [7].

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

Так, наприклад, у справі «Castelli v. Secretary-General of the United Nations» заявником виступав співробітник з питань політики та кращих практик на рівні Р-4, який працював у Тимчасових силах ООН у Лівані на постійному призначенні. 25 квітня 2017 р. він подав заяву до ТС ООН у Найробі щодо оскарження рішення про невиплату гранту на освіту та відшкодування витрат на навчання рідною мовою для його сина. У заявника на утриманні, перебувало двоє дітей, дочка 2007 року народження та син 2011

року народження. На початку 2015-2016 навчального року дочці заявника було вісім років, а його сину – чотири. Вони обидва відвідували один навчальний заклад у Бейруті. Заявник подав заявку на отримання гранту на освіту для обох своїх дітей на 2015-2016 навчальний рік до Секції управління людськими ресурсами 23 червня 2016 р.

28 червня 2016 р. заявника було повідомлено про відмову у задоволенні заяви щодо його сина, оскільки дитина не досягла п'ятирічного віку станом на 2015-2016 навчальний рік. У цьому ж повідомленні Управління повідомило заявника, що позови стосовно дітей, молодших п'яти років, приймаються лише тоді, коли місцезнаходження передбачає відвідування школи у більш ранньому віці. 29 червня 2016 р. заявник надіслав неофіційний переклад указу уряду Лівану в якому було зазначено, що початок навчання в дитячому садку може бути з трьох років, але в ньому не згадується обов'язковий початковий вік для зарахування. 7 липня 2016 р. було затверджено заявку на отримання гранту на освіту доньки заявника, а 17 серпня 2016 р. заявник просив відшкодувати плату за навчання рідною мовою обом своїм дітям.

Після консультації з Управлінням людськими ресурсами (далі – УЛР) Відділ персоналу на місцях повідомив УЛР Тимчасових сил ООН у Лівані, що відповідно до Указу ST/AI/2011/4.1 дозволяється встановити нижчий мінімальний вік для отримання гранту на освіту, якщо закони в певному населеному пункті вимагають більш раннього початку офіційної освіти. Проте в указі, наданому заявником, не зазначалося, що Міністерство освіти зобов'язувало всіх дітей у Лівані починати навчання у віці до трьох років. 26 серпня 2016 р. заявнику було повідомлено про відмову у задоволенні заяви щодо надання гранту на освіту для його сина. Наведена причина полягала в тому, що позов не підпадає під виняток щодо нижчого віку для зарахування та, що вік для обов'язкового відвідування школи в Лівані становив шість років.

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

Розглядаючи справу, ТС ООН зазначив, що у відповіді Міністерства закордонних справ та

емігрантів Лівану вбачається, що обов'язкове навчання в Лівані починається з початкової школи, а не з дитячого садка, як стверджує заявник. Крім того, вік дитини для початкової освіти становив шість років. Відповідно, Трибунал не знайшов обґрунтованих мотивів у заяві позивача про те, що згідно із законами про освіту Лівану його дитина повинна була обов'язково відвідувати класи дитячих садків. Трибунал повністю погодився з твердженнями відповідача, що заява про надання гранту на освіту для чотирирічного сина заявника не підпадала під виняток, а співробітник, який не має права отримувати грант на освіту для дитини, не може отримувати відшкодування за навчання рідною мовою або будь-які інші освітні витрати, що відшкодовуються за допомогою гранту на освіту [8].

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

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

Розглядаючи дану справу АТ МОП відхилив скаргу через її необґрунтованість, виходячи з

того, що зміна положення, яке регулює статус посадової особи, на її/його шкоду, є порушенням набутого права лише тоді, коли така поправка негативно впливає на баланс договірних зобов'язань або змінює основні умови найму, що спонукали посадову особу залишитися. Для того, щоб відбулося порушення набутого права, поправка до застосовного тексту повинна, таким чином, стосуватися фундаментального та основного терміну працевлаштування, однак умова оплати вищевказаної відпустки, яка розглядалася у цій справі, явно не має такого характеру [9].

Справа «Mrs. AA Applicant v. Secretary-General» була розглянута Адміністративним трибуналом Організації економічного співробітництва та розвитку (далі – ОЕСР). Заявниця просила скасувати рішення Генерального секретаря ОЕСР від 10 червня 2016 р., яким було відхилено її заяву про визнання професійного захворювання та призначити грошову компенсацію за нематеріальну шкоду, втрату заробітної плати і медичні витрати, понесені внаслідок її професійного захворювання. За обставинами справи заявниця тривалий час перебувала у відпустці через хворобу. У жовтні 2014 р. пані AA направила до Служби управління людськими ресурсами заяву про визнання професійного характеру психічного захворювання на підставі довідки, що містить діагноз «вигорання», датованої 9 травня 2012 р. Відповідно до Регламенту, цей запит було передано медичному працівнику Організації, доктору М.М., який після обстеження заявниці, дійшов висновку, що хвороба не є професійною. Відповідно, Організація направила відмову щодо визнання професійного характеру захворювання. У березні 2015 р. заявниця оскаржила це рішення та просила провести процедуру медичного огляду на умовах, передбачених Інструкцією 122/4. Оскільки два лікарі, призначені пані AA та Організацією не змогли домовитись, вони призначили медичного спеціаліста доктора Б.Б., психіатра. Останній, оглянувши заявницю, дійшов висновку, що хвороба не є професійною. У листі від 9 червня 2016 р. пані AA була проінформована про рішення Генерального секретаря Організації відхилити її заяву про визнання професійної хвороби у світлі висновку медичного спеціаліста. 12 лютого 2015 р. заявниця подала клопотання про отримання пенсії та виплати одноразової суми у зв'язку з інвалідністю. Після засідання Комісії з питань інвалідності та медичної комісії їй було призначено лише пенсію у зв'язку з інвалідністю. 9 вересня 2016 р. вона подала скаргу до Адміністративного трибуналу.

В обґрунтування своєї заяви пані AA вказала, що після прийняття на роботу в ОЕСР у 2006 р., вона зіткнулася з деструктивною професійною

обстановкою та методами управління (ігнорування її керівниками правил міжвідомчої служби, тимчасова заборона відповідати на телефонні дзвінки, неможливість планувати свої дні, часті протистояння з іншими членами служби, неадекватна та неповажлива поведінка її директора, прохання виконати неможливі завдання). Вона також зазначила, що служба характеризувалася великою плінністю кадрів, а у зв'язку з надзвичайним перевантаженням роботою вона знаходилася на лікуванні антидепресантами та анксиолітиками і продовжувала постійно поновлювати лікарняні.

Розглядаючи справу, АТ ОЕСР дійшов висновку, що заявниця не довела протиправність рішення Генерального секретаря, а тому відхилив заяву [10].

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

Крім того слід зазначити, що міжнародні цивільні службовці, на відміну від інших осіб, чий трудові права було порушено роботодавцем, позбавлені права на звернення до існуючих універсальних і регіональних механізмів захисту права людини у випадку належного розгляду справи трибуналами внутрішньої системи організації. Так, зокрема, Європейський суд з прав людини визначив відсутність своєї юрисдикції *ratione personae* щодо скарг проти окремих рішень, прийнятих компетентним органом міжнародної організації у межах трудового спору, що повністю підлягав внутрішньому розгляду цієї міжнародної організації, юридична особа якої була відмінною від юридичної особи її держав-членів. Суд вказав, що останнім жодним чином не втручалися у спір і жодна дія чи бездіяльність з їхнього боку не могла свідчити про їхню відповідальність на підставі Конвенції (Voivin проти 34 держав-членів Ради Європи – індивідуальний трудовий спір з організацією Євроконтроль (Eurocontrol); Lopez Cifuentes проти Іспанії – дисциплінарне провадження, порушене у Міжнародній Оливковій Раді («Conseil oléicole international»); Veugo проти 46 держав членів Ради Європи – дисциплінарне провадження у Раді Європи, щодо стверджуваних порушень Конвенції внаслідок звільнення посадової особи Європейської Комісії й апеляційного провадження у Суді першої інстанції (tribunal de première instance) та в Суді (Cour de justice) Європейського Союзу – Connolly проти 15 держав членів Європейського Союзу) [11].

Варто зазначити, що покладання значної відповідальності на внутрішні системи правосуддя ММО щодо належного, незалежного й неупередженого дотримання означених прав людини зумовило необхідність у виробленні інструменту, направлено на встановлення відповідності внутрішніх систем правосуддя ММО міжнародному праву прав людини. Так, метою створення Індексу легітимності ВСП міжнародних організацій (далі – Індекс легітимності COE-IJS) стало надання вичерпної оцінки таких систем шляхом здійснення аналізу за чотирма факторами: структура системи, застосовне право та його розуміння, суд першої інстанції та суд другої інстанції. Індекс легітимності COE-IJS представляє собою інноваційний інструмент кількісної оцінки, що покликаний надати вичерпну характеристику внутрішніх систем правосуддя ММО в усьому світі. Він використовується задля встановлення відповідності ВСП де-юре критеріям, встановленим у звичаєвому міжнародному праві прав людини. Він розглядає право, яке застосовується до спорів, пов'язаних із працевлаштуванням і право, що стосується внутрішньої системи правосуддя такої організації. Це досягається шляхом зіставлення кожної системи з комплексним набором зважених індикаторів (або факторів), які демонструють ступінь дотримання цих принципів. Індекс включає в себе чотири сукупних фактори, які класифіковані на чотирнадцять конкретних субфакторів, і кожен субфактор додатково поділяється на набір питань, що відображають різні елементи такого субфактора.

Так, перший фактор стосується структури внутрішньої системи правосуддя. Він застосовується задля визначення того факту, чи є вона більш справедливою системою правосуддя без можливості оскарження або передбачає дворівневу систему правосуддя. У випадках очевидної дворівневої системи правосуддя цей фактор також намагається визначити, чи передбачає система незалежний судовий контроль за адміністративними діями в обох випадках. Фактор 2 використовується з метою здійснення оцінки застосовного права і його ясності. Цей фактор аналізує право, яке застосовується до трудових відносин у міжнародній організації, щоб визначити, зокрема, чи пов'язана організація загальними принципами міжнародного права і звичаєвого міжнародного права прав людини. Він також вимірює ясність і доступність застосовного права. Фактори 3 і 4 стосуються здійснення судового розгляду в межах першої і другої інстанції. Ці фактори передбачають здійснення аналізу обсягу юрисдикції, природи повноважень, практики, процедури, складу і функціонування першої і другої інстанції відповідно. [12].

Висновки. Виходячи з вищезначеного слід констатувати, що цілі і завдання функціонування внутрішніх систем правосуддя ММО полягають, перш за все, у забезпеченні прав людини співробітників персоналу, зокрема права на справедливий судовий розгляд трудових прав, гарантованих міжнародними угодами в галузі прав людини. Означене є відображенням прихильності і прагнення ММО до вищих ідеалів, проголошених у їхніх установчих актах щодо дотримання прав людини як найвищої соціальної цінності. Крім того, оперативне та неупереджене розв'язання трудових суперечок є необхідною умовою ефективного функціонування міжнародних організацій у досягненні їхніх цілей.

Розглянута практика адміністративних трибуналів ММО свідчить про те, що співробітники персоналу ММО наділені правом захищати свої права під час проходження служби в неупереджених і компетентних органах, які функціонують на незалежній основі.

Внутрішні системи правосуддя, засновані у межах більшості ММО, як правило, мають схожу структуру і представлені двома рівнями розв'язання суперечки – неформальним та формальним. Така організаційно-правова основа покликана спростити та прискорити розгляд справ. Разом з тим, внутрішні механізми розв'язання трудових суперечок можуть мати відмінності, зумовлені характером і напрямками діяльності ММО, що у свою чергу, може мати вплив на дотримання трудових прав її співробітників. З огляду на це було розроблено Індекс легітимності внутрішніх систем правосуддя міжнародних організацій, покликаний встановити відповідність внутрішніх систем правосуддя ММО міжнародному праву прав людини.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. International Covenant on Civil and Political Rights. URL: [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_2200A\(XXI\)_civil.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_2200A(XXI)_civil.pdf) (дата звернення 14.11.2022).
2. General comment no. 32, Article 14, Right to equality before courts and tribunals and to fair trial UN. Human Rights Committee (90th sess.: 2007: Geneva). URL: <https://digitallibrary.un.org/record/606075> (дата звернення 14.11.2022).
3. Universal Declaration of Human Rights (1948). URL: <https://www.ohchr.org/en/resources/educators/human-rights-education-training/universal-declaration-human-rights-1948> (дата звернення 12.11.2022).
4. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant->

- economic-social-and-cultural-rights (дата звернення 09.11.2022).
5. General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights). URL: <https://www.refworld.org/docid/5550a0b14.html> (дата звернення 10.11.2022).
 6. General Comment No. 19: The right to social security (Art. 9 of the Covenant). URL: <https://www.refworld.org/docid/47b17b5b39c.html> (дата звернення 10.11.2022).
 7. General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights). URL: <https://www.refworld.org/docid/5550a0b14.html> (дата звернення 10.11.2022).
 8. United Nations Dispute Tribunal Judgment "Castelli v. Secretary-General of the United Nations" Case No.: UNDT/NBI/2017/040; Judgment No.: UNDT/2018/046. URL: <https://www.un.org/en/internaljustice/files/undt/judgments/undt-2018-046.pdf> (дата звернення 11.2022).
 9. International Labour Organization Administrative Tribunal Judgment No. 4335 "E. v. Eurocontrol". URL: https://www.ilo.org/dyn/triblex/triblexmain.fullText?p_lang=en&p_judgment_no=4335&p_language_code=EN (дата звернення 08.11.2022).
 10. Judgment of the Organisation for Economic Cooperation and Development Administrative Tribunal in case No. 83 "Mrs. AA Applicant v. Secretary-General". URL: <https://www.oecd.org/administrativetribunal/83%20without%20name.pdf> (дата звернення 07.11.2022).
 11. Практичний посібник щодо прийнятності заяв. Рада Європи: Європейський суд з прав людини, 2014. 128 с. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/Admissibility_guide_UKR.pdf (дата звернення 12.11.2022).
 12. Internal justice systems of international organisations legitimacy index 2018 / Renuka Dhinakaran (Dhinakaran International Law Consultancy), Alex P Haines, Barrister. Centre of Excellence. 2018. 27 p. URL: <https://rm.coe.int/internal-justice-systems-of-international-organisations-legitimacy-ind/1680952638> (дата звернення 10.11.2022).