

государств-членов на получение защиты в случае ущемления их прав и свобод. Учредительные акты ЕС соотносятся с нормами международного права о защите прав и свобод граждан, закрепленных в ряде международных документов и накладывающих обязательства на государства, их подписавшие. Писаное право ЕС, закрепляющее приверженность Евросоюза к уважению прав и свобод человека, реализуется Судом ЕС в практике толкования права. Эта практика сегодня становится все более обширной. Решения Суда ЕС являются обязательными для государств-членов и их субъектов и имеют рычаги императивного воздействия за уклонение от их исполнения [2, с. 79].

Вместе с тем с целью совершенствования и имплементации правовых норм Евросоюз предусматривает гибкое применение законодательных инструментов, что реализуется на практике через использование мер «мягкого права». Меры «мягкого права» являются основным средством имплементации Нового трудового права. Государства — члены ЕС должны действовать в соответствии с этими мерами без всяких дополнительных обязательств. Гибкость «мягкого права» позволяет институтам ЕС стимулировать европейскую интеграцию на основе Договора о ЕС без принятия прямых правовых обязательств, что является своеобразным неформальным введением и имплементацией закона с помощью рекомендаций [3, с. 12].

#### Литература

1. *Kent, P.* Law of the European Union / P. Kent. — 3rd ed. — UK: Palgrave Macmillan, 2001. — 378 p.
2. *Barnard, C.* EC Employment Law / C. Barnard. — 2nd ed. — UK: Oxford University Press Inc., 2000. — 600 p.
3. *Willey, B.* Employment Law in Context / B. Willey. — UK: Pearson Education Press Ltd., 2000. — 490 p.

*О.А. Прохорчик, аспирант  
БГЭУ (Минск)*

### СУДЕБНЫЙ ИММУНИТЕТ В ТРУДОВЫХ СПОРАХ

В настоящее время достаточно актуальным является вопрос о предоставлении иностранному государству и международной организации иммунитета по спорам, связанным с трудовым контрактом в связи с тем, что законодательство и судебная практика развитых стран ориентированы на защиту трудовых прав своих граждан, работающих по найму с иностранным государством. Наши граждане в настоящее время лишены такой возможности в правовой защите своих нарушенных прав в связи с предоставлением абсолютного иммунитета в этой сфере иностранному государству и международной организации.

Иностранное законодательство несколько по иному подходит к этому вопросу. Так, например, разд. 4 (1) Закона Великобритании 1978 г. предусматривает, что государству не предоставляется иммунитет по спорам, связанным с трудовыми договорами между государством и работниками, если договор был заключен в Великобритании или там должна быть выполнена работа полностью или частично [1].

Раздел не применяется, если во время судебного разбирательства становится известно, что физическое лицо является гражданином соответствующего государства или в то время когда был заключен трудовой договор, работник был гражданином соответствующего государства. Следует отметить, что эти положения не применяются в отношении членов дипломатических представительств или консульских учреждений. Тем не менее в Великобритании были примеры судебных споров, касающихся иммунитета в трудовых договорах, в частности в области занятости в иностранных посольствах.

Например, до принятия Закона в Великобритании в 1978 г. широко применялось решение Трибунала по трудовым спорам по делу «Sengupta v. Republic of India», согласно которому иностранному государству предоставляется иммунитет по спору, связанному с работой в миссии, так как это является одной из форм суверенной деятельности [2, с. 726].

При этом подход к предоставлению иммунитета в трудовых спорах в других странах был различным.

Например, в деле «United States of America v. The Public Service Alliance of Canada (Re Canada Labour Code)» было установлено, что осуществление трудовых отношений на иностранных военных базах не является коммерческой деятельностью, и США имеет право на юрисдикционный иммунитет от разбирательства в суде.

В то же время Итальянский Кассационный Суд в деле «Norwegian Embassy v. Quattri» назвал международной тенденцией ограничение иммунитета иностранного государства в отношении трудовых договоров. Суд постановил, что в соответствии с обычным международным правом иммунитет по трудовым спорам не предоставляется, но исключением из этого правила является осуществление иностранным государством суверенных функций. Таким образом, иммунитет не предоставляется в отношении действий, совершенных иностранным государством в качестве частного лица в соответствии с внутренним законодательством государства пребывания. Примером этого могут быть трудовые споры, где обязанности работников носят лишь вспомогательный характер, а не публичный.

В 1992 г. Французский Кассационный Суд в деле «Barrandon v. USA», а затем и Апелляционный Суд Версаля в 1995 г. постановили, что иммунитет не гарантируется международным договором, участником которого является Франция, а может быть заявлен только государством, которое считает, что вправе на него рассчитывать. В данном случае истцом — медсестрой в посольстве США — осуществлялись функ-

ции четко в интересах государственной службы государства-ответчика, поэтому иммунитет должен быть предоставлен. Однако Кассационный Суд Франции в 1998 г. отменил это решение и постановил, что в обязанности истца не входили действия по выполнению суверенных функций, так что ее увольнение было обычным актом администрации, в связи с этим иммунитет иностранному государству не предоставляется.

Следует отметить, что практика предоставления иммунитета по трудовым спорам совсем не последовательна. Суды во многих государствах приняли принцип юрисдикционного иммунитета в отношении иностранных государств по трудовым спорам, в то время как суды в других отклоняли требования на предоставление иммунитета [2, с. 727].

К числу стран, которые приняли принцип ограниченного юрисдикционного иммунитета в отношении трудовых споров, можно отнести Республику Казахстан. Согласно гражданскому процессуальному законодательству Республики Казахстан, иностранное государство не пользуется в Республике Казахстан судебным иммунитетом по трудовым спорам, возникшим между этим государством и работником относительно работы, которая была или должна быть выполнена полностью или частично на территории Республики Казахстан.

Поскольку законодательство и судебная практика развитых государств однозначно ориентированы на защиту трудовых прав своих граждан, работающих по найму в дипломатических представительствах иностранных государств, действующих на их территории, представляется желательным рекомендовать белорусскому законодателю ограничить юрисдикционный иммунитет иностранных государств в отношении исков белорусских граждан и иных лиц, постоянно проживающих на территории Республики Беларусь, к иностранным государствам и международным организациям, за исключением трудовых отношений в дипломатических и консульских представительствах. При этом следует исключить возможность удовлетворения исков о восстановлении на работе таких лиц и ограничиться в подобных случаях взысканием денежной компенсации за вынужденный прогул, что невозможно без внесения соответствующих изменений в трудовое и гражданское процессуальное законодательство.

## Литература

1. State Immunity Act 1978 // Национальный архив Великобритании <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1978/33/contents>. Дата доступа: 01.09.2012.
2. MacLennan, N. *Shaw, International Law*. Sixth ed. Cambridge University Press, The Edinburgh Building, Cambridge CB2 8RU, UK, 2008. — 1542 p.