

Keywords: claim; pre-court dispute settlement procedure; alternative dispute settlement methods; transportation of goods; railway transport.

UDC 347.463

*Статья поступила
в редакцию 14.12. 2016 г.*

О. А. ПРОХОРЧИК

ОБ ИММУНИТЕТЕ ИНОСТРАННЫХ ГОСУДАРСТВ И МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

В международной юридической практике достаточно актуальным является вопрос предоставления иностранному государству и международной организации иммунитета по трудовым спорам. Это связано с тем, что законодательство и судебная практика развитых стран ориентированы на защиту трудовых прав своих граждан, работающих по найму с иностранным государством. Однако граждане Республики Беларусь в настоящее время лишены такой возможности в правовой защите своих нарушенных прав в связи с предоставлением абсолютного иммунитета иностранному государству и международной организации. Анализу этих различий в подходе предоставления иммунитета по трудовым спорам и посвящена настоящая статья.

Ключевые слова: судебный иммунитет по трудовым спорам; юрисдикционный иммунитет иностранного государства; судебная практика по трудовым спорам.

УДК 341.96:349.2

В настоящее время достаточно актуальным является вопрос предоставления государствам и международным организациям иммунитета по трудовым спорам. Это связано с тем, что законодательство и судебная практика развитых стран ориентированы на защиту трудовых прав своих граждан, работающих по найму с иностранным государством. В национальном законодательстве существуют некоторые нерешенные вопросы, касающиеся судебной защиты нарушенных прав граждан Республики Беларусь по трудовым договорам с иностранными государствами и международными организациями в связи с предоставлением последним абсолютного судебного иммунитета.

Законодательство ряда государств ориентировано на то, что трудовые споры между их гражданами и иностранными государствами могут быть рассмотрены в национальных судах. В качестве примера можно привести Закон Великобритании 1978 г., согласно которому государству не предоставляется иммунитет по спорам, связанным с трудовыми договорами между иностранным государством и работниками, если договор был заключен в Великобритании или там должна быть выполнена работа полностью или частично [1]. Однако это положение не применяется, если во время судебного разбирательства становится известно, что физическое лицо является гражданином соответствующего иностранного

Олег Анатольевич ПРОХОРЧИК, ассистент кафедры гражданско-правовых дисциплин Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).

государства, или в то время, когда был заключен трудовой договор, работник был гражданином соответствующего государства. Следует отметить, что эти положения не применяются и 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 Великобритании 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, 726].

Анализ практики других государств свидетельствует, что подход к предоставлению иммунитета иностранным государствам в трудовых спорах различается, это связано в частности с тем, осуществляло иностранное государство свою деятельность в качестве частного лица или выполняло публичные функции.

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

В то же время Кассационный суд Италии 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.

В представленных примерах судами были вынесены решения, основанные исключительно на оценке того, была связана деятельность иностранного государства с выполнением суверенных функций или нет. Однако не было изучено, какие функции при этом выполнялись работником. В последующем уже суды за основу решения принимали не только то, в каком статусе выступало иностранное государство, но и какие функции должны были выполняться работником по трудовому контракту.

В 1992 г. Кассационный суд Франции 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 функции строго в интересах государственной службы государства-ответчика, и 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.

Из данного примера видно, что Кассационный суд Франции при принятии решения уделил особое внимание тому, что обязанности работника носили лишь вспомогательный, а не публичный характер, притом что деятельность самого иностранного государства на территории Франции носила суверенный характер.

Наиболее интересным примером из судебной практики в аспекте разграничения суверенных и несуверенных функций государства в трудовых спорах является дело *Fogarty v. the United Kingdom*, инициированное жалобой (№ 37112/97) [3]. Жалоба была подана 8 июля 1997 г. в Европейскую Комиссию по правам человека против Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии гражданкой Ирландии Мэри Фогарти (далее — заявитель) в соответствии со ст. 25 Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

Из материалов дела следует, что с 8 ноября 1993 г. заявитель начала работать в качестве референта в посольстве Соединенных Штатов Америки в Лондоне в Телерадиовещательной информационной службе за рубежом (*Foreign Broadcasting Information Service*), которая является частью Центрального разведывательного управления (*Central Intelligence Agency*), а в феврале 1995 г. была уволена. После ее увольнения она подала иск против властей Соединенных Штатов в Трудовой суд Северного Лондона (*North London Industrial Tribunal*), заявив, что ее увольнение произошло в результате дискриминации по половому признаку. Власти Соединенных Штатов выступили ответчиком по иску и ни на какой стадии рассмотрения иска не просили предоставить им государственный иммунитет. В дальнейшем между сторонами было достигнуто соглашение о выплате компенсации в размере двенадцати тысяч фунтов стерлингов. В июне 1995 г., когда первый иск все еще находился на рассмотрении в Трудовом суде, заявитель подала заявление и была принята на работу на 12 месяцев в должности референта в отделе по операциям с недвижимостью за границей (*Foreign Building Operations*) в том же посольстве.

Договор должен был истечь в июне 1996 г. В августе 1996 г. после вынесения Трудовым судом решения в пользу Мэри Фогарти она подала заявление о приеме на работу на другие вакантные должности в посольстве Соединенных Штатов. Однако на все ее заявления посольством был дан отказ. Тогда 15 сентября 1996 г. Мэри Фогарти подала второй иск в Трудовой суд, в котором заявила, что отказ в принятии ее на работу в посольство на одну из вакантных должностей был следствием ее успешного иска о дискриминации по половому признаку. В письме от 10 января 1997 г. адвокаты, действуя от имени Соединенных Штатов, уведомили региональный секретариат Трудового суда о том, что власти Соединенных Штатов желают заявить об иммунитете относительно юрисдикции суда согласно ст. 1 и 16(1)(а) Закона Великобритании 1978 г. К письму прилагалось подтверждение, заверенное первым секретарем посольства, в котором указывалось, что каждая из должностей, на которую претендовала заявитель, являлась частью административного и технического персонала посольства и соответственно попадала в сферу иммунитета, устанавливаемого согласно ст. 16(1)(а) Закона Великобритании 1978 г. 6 февраля 1997 г. заявитель получила уведомление адвоката о том, что властям Соединенных Штатов предоставили право попросить об иммунитете на основании Закона Великобритании 1978 г. и, если будет предоставлен иммунитет, ничто не сможет заставить суды Соединенного Королевства принять на себя юрисдикцию по рассмотрению иска. Другими словами, заявителю было сказано, что у нее более нет внутренних средств правовой защиты.

Заявитель намеревалась предъявить иск о взыскании компенсации ущерба, хорошо известный в английском праве. Европейский суд не принял утверждение властей Соединенного Королевства, что ввиду действия государственного иммунитета у заявителя не было материального права в соответствии с национальным законодательством. Также отметил, что иск против государства не исключен (*in limine*) в следующих случаях: если государство-ответчик не пожелает попросить о предоставлении ему иммунитета, разбирательство

перейдет на стадию рассмотрения и вынесения решения, как это произошло с первым иском о дискриминации, поданным заявителем.

Власти Соединенного Королевства заявили, что поскольку иск заявителя относился к трудоустройству в посольстве Соединенных Штатов, он не касался гражданского права. А также что если и были установлены ограничения на право обращения в суд, они преследовали законную цель, а именно способствовали уважению независимости и равенства других суверенных государств в соответствии с международным публичным правом. Ограничение было соразмерным, поскольку ст. 16(1) (а) Закона Великобритании 1978 г. является оправдывающим отражением принципов международного права, которые являются его источником. В связи с этим власти Соединенного Королевства сослались на статью Ричарда Гаметта «Государственный иммунитет в вопросах трудовых правоотношений», в которой автор отметил различие подходов государств относительно предоставления иммунитета другим государствам в вопросах трудовых правоотношений [4].

Анализ судебной практики показывает, что разнообразие подходов к предоставлению иммунитета по трудовым спорам приводит к тому, что государствам сложно определить, где должно проходить разграничение суверенных и несuverенных действий. По вопросу применения государственного иммунитета к искам, поданными сотрудниками посольств и консульств, существует разделение между государствами на те, которые основывают свою политику на содержании или месте работы (включая Соединенное Королевство и Германию), и на те, которые защищают послабления строгого исключения местной юрисдикции в делах по трудовым правоотношениям в дипломатических представительствах (включая Соединенные Штаты Америки и большинство европейских стран).

Так же по мнению властей Соединенного Королевства даже служебный персонал посольств может принимать участие в суверенной деятельности и иметь доступ к конфиденциальной информации. Любое рассмотрение вопроса о справедливости увольнения сотрудника посольства или решения о приеме на работу или отказе повлечет за собой изучение внутренней организации посольства, что будет являться вмешательством в деятельность суверенного государства. Принимая во внимание сложность, возникающую при разграничении действий *jure imperii* и *jure gestionis*, было бы правильным предоставить государствам значительные самостоятельные пределы усмотрения, и законодательство Соединенного Королевства подпадало под эти пределы усмотрения.

В этой связи Европейский суд высказал мнение, что право на обращение в суд не является абсолютным и может подлежать ограничениям. Подразумевается, что эти ограничения допустимы, поскольку осуществление права на обращение в суд по своей природе должно быть урегулировано государством. В связи с этим договаривающиеся государства пользуются определенной свободой усмотрения, хотя окончательное решение принимал Европейский суд. Европейский суд должен быть убежден, что примененные ограничения не исключают и не уменьшают возможность обращения в суд, предоставленную лицу таким образом или в такой мере, что сама сущность права лишается смысла.

В процессе рассмотрения суд должен сначала разрешить вопрос, преследует ли данное ограничение законные цели. В связи с этим Европейским судом было отмечено, что иммунитет государства от обычной гражданской ответственности является одной из концепций международного права, развившейся из принципа *par in parem non habet imperium*, на основании которого одно государство не может подпадать под юрисдикцию другого. Европейский

суд решил, что предоставление иммунитета государству в отношении гражданских дел преследует законную цель — соответствие принципам международного права, что служит основой для поддержания хороших отношений между государствами на основании уважения суверенитета другого государства.

Европейский суд посчитал, что согласно представленным ему материалам дела проявляется тенденция в международном и сравнительном праве в отношении ограничения государственного иммунитета применительно к спорам по трудовым отношениям. Однако если разбирательство касается трудовых отношений в иностранном представительстве или посольстве, международная практика делится в зависимости от того, продолжает ли применяться государственный иммунитет, и если это так, то охватывает ли он споры, относящиеся к договорам со всеми сотрудниками или только с высшими должностными лицами представительства. Конечно, нельзя говорить, что лишь Соединенное Королевство продолжает настаивать, что иммунитет предоставляется в отношении исков работников дипломатических представительств или что при предоставлении такого иммунитета Соединенное Королевство действует вне существующих принятых международных стандартов.

Далее Европейский суд установил, что разбирательство, которое заявитель хотел начать, не касается договорных прав действующего работника посольства, но относится к предполагаемой дискриминации в процессе приема на работу. Вопросы, касающиеся приема на работу персонала представительств и посольств, могут по своей природе затрагивать деликатные и конфиденциальные моменты, относящиеся *inter alia* к дипломатической и организационной политике иностранного государства. Европейский суд не обладает информацией о каких-либо тенденциях в международном праве, связанных со смягчением применения права на государственный иммунитет относительно вопросов приема на работу в иностранные представительства. В связи с этим, как отметил Европейский суд, из материалов дела, упоминавшихся выше, становится ясно, что Комиссия по международному праву не намеревалась исключить применение государственного иммунитета к делам, в которых сутью дела является прием на работу, включая прием на работу в дипломатические представительства.

В данных обстоятельствах Европейский суд считал, что нельзя утверждать, что, предоставив иммунитет Соединенным Штатам Америки по настоящему делу в силу положений Закона Великобритании 1978 г., Соединенное Королевство перешло рамки усмотрения, предоставленного государствам при ограничении права лица на обращение в суд.

Прием на работу персонала дипломатических и консульских представительств государства должен диктоваться интересами этого государства, законами и процессуальным порядком. Было бы невероятным, если бы государство при назначении тех, кто будет представлять его интересы за рубежом, включая секретарский персонал, придерживалось стандартов, установленных законами и процессуальным порядком другого государства, в частности государства, на территории которого расположено представительство. Соответственно при приеме на работу сотрудников в службы, находящиеся за рубежом, государство, естественно, действует в пределах своих полномочий (*jure imperil*) и при этом обладает государственным иммунитетом.

Однако данное положение не применяется, в частности, если «предметом разбирательства не являются прием на работу, продление трудовых отношений или восстановление лица на рабочем месте», и если «работник принят на работу для исполнения функций, не связанных с осуществлением государственной власти». Согласно комментарию Комиссии по статье Проекта дан-

ное исключение применяется к каждому лицу, устраивающемуся на работу в дипломатические или консульские представительства [5, 42]. Другими словами, если иммунитет является абсолютным при наборе персонала в дипломатические и консульские представительства, в определенных ситуациях это исключение не действует, как только такое лицо было уволено. Иммунитет, описанный выше, должен применяться в настоящем деле, поскольку настоящее дело относится к приему на работу персонала дипломатических и консульских представительств, а не к жалобе по трудовому договору.

К числу соседних с нами стран, которые приняли принцип ограниченного юрисдикционного иммунитета в отношении трудовых споров, можно отнести Российскую Федерацию и 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 [6]. Аналогичная норма в отношении судебного иммунитета по трудовым спорам содержится и в Федеральном Законе от 3 ноября 2015 г. № 297-ФЗ «О юрисдикционных иммунитетах иностранного государства и его имущества иностранного государства в Российской Федерации», вступившим в силу с 1 января 2016 г. [7].

В итоге сложно утверждать, что законодательство и судебная практика развитых государств однозначно ориентированы на защиту трудовых прав своих граждан, работающих по найму с иностранными государствами на их территории. Из представленных примеров видно, что при рассмотрении трудовых споров применяются достаточно различные подходы в предоставлении иммунитета иностранным государствам. Общим же подходом при рассмотрении таких споров являлось разграничение действий *jure imperii* и *jure gestionis* как в деятельности иностранных государств, так и в функциональных обязанностях работников. Данный опыт, несомненно, имеет положительное значение для решения вопросов о предоставлении иммунитета по трудовым спорам, соответствует международным стандартам и практике и может быть применен в национальном законодательстве Республики Беларусь.

Литература и электронные публикации в Интернете

1. State Immunity Act 1978 [Electronic resource] // National Archives of the UK. — 2016. — Mode of access: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1978/33/contents>. — Date of access: 01.07.2016.
2. *Malcolm, N. S.* International Law. Sixth edition / N. S. Malcolm // Cambridge University Press. The Edinburgh Building. — Cambridge CB2 8RU, UK, 2008. — 1542 p.
3. *Fogarty v The United Kingdom* (App No 37112/97) (ECtHR) [2002] IRLR 148 and at (2001) 34 EHRR 302 [Electronic resource] // European Court of Human Rights. — 2016. — Mode of access: <http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2001/762.html>. — Date of access: 11.06.2016.
4. *Gamett, R.* State Immunity in Employment Matters / R. Gamett // International and Comparative Law Quarterly. — 1997. — Vol. 46. — P. 81 — 124.
5. Yearbook of the International Law Commission, vol. II/part 2 // United Nations. — Geneva, 1991. — 449 p.
6. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : с изм. и доп. по сост. на 31.10. 2015 г. // Правовой портал Республики Казахстан. — 2016. — Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1013921. — Дата доступа: 06.03.2016.
7. О юрисдикционных иммунитетах иностранного государства и его имущества иностранного государства в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федер. закон от 03.11. 2015 г. № 297-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». — М., 2016.

OLEG PROHORCHIK

**ON IMMUNITY OF FOREIGN
STATES AND INTERNATIONAL
ORGANIZATIONS IN LABOR DISPUTES**

Author affiliation. *Oleg PROHORCHIK, Belarusian State Economic University (Minsk, Belarus).*

Abstract. In the international legal practice the issue of granting immunity in labor disputes to foreign states and international organizations is rather topical. This is due to the fact that the legislature and litigation of developed countries focus on protecting labor rights of their citizens employed by a foreign country. However, the citizens of the Republic of Belarus are currently deprived of such an opportunity in the legal protection of their violated rights in connection with the provision of absolute immunity to foreign states and international organizations. Analysis of these differences in approaches to granting immunity in labor disputes is the subject of this article.

Keywords: judicial immunity in labor disputes; jurisdictional immunity of a foreign state; litigation on labor disputes.

UDC 341.96:349.2

*Статья поступила
в редакцию 14.12. 2016 г.*

Д. А. МАЛЕЦ

**МАЛОЗНАЧИТЕЛЬНОСТЬ АДМИНИСТРАТИВНОГО
ПРАВОНАРУШЕНИЯ В СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ**

В статье на основе действующего законодательства Республики Беларусь и правоприменительной практики автор осуществляет анализ проблем освобождения от административной ответственности в случае признания деяния малозначительным в соответствии со ст. 8.2 Кодекса об административных правонарушениях Республики Беларусь. Обосновывается необходимость установления четких критериев для признания административного правонарушения малозначительным. По результатам исследования сформулированы предложения по совершенствованию действующей нормативной правовой базы.

Ключевые слова: административная ответственность; малозначительность правонарушения; степень общественной опасности.

УДК 342.9

Дмитрий Андреевич МАЛЕЦ, ведущий юрисконсульт отдела правового обеспечения и специального учета Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).