

References:

1. Alekhina A. V. (2011) Zashchita prav investorov v Soedinennykh shtatakh Ameriki: istoricheskii aspekt [Investor Protection in the United States of America: A Historical Aspect]. *Iuridicheskaiia tekhnika*. № 5. P. 75–76. [in Russian].
2. Dopovid pro svitovi investytsii 2019 roku [World Investment Report 2019]. YuNKTAD. [in Ukrainian].
3. Doraev M. (2013) Udarnaia piatiletka: inostrannye investitsii v strategicheskie otriasli [The Shock Five-Year Plan: Foreign Investment in Strategic Shocks.]. *Legal insight*. № 3. P. 4-5. [in Russian].
4. Rytcev K. O. (2016) Administrativno-pravovoe regulirovanie dopuska priamykh inostrannykh investitsii v Rossiiskoi Federatsii [Administrative and legal regulation of admission of direct foreign investments in the Russian Federation]: dis. ... kand. iurid. nauk : 12.00.14. Ros. akad. nar. khoz-va i gos. sluzhby pri Prezidente RF. Moskva. 168 p. [in Russian].
5. Rytcev K. O. (2015) Pravovoe regulirovanie priamykh inostrannykh investitsii v kontekste obespecheniia natsionalnoi bezopasnosti. *Gosudarstvennaia sluzhba*. № 3. [in Russian].
6. Fedulova L. I. (2016) Svitovi tendentsii investuvannia u konteksti realizatsii zavdan staloho rozvytku [Global investment trends in the context of sustainable development.]. *Ekonomichna teoriia ta pravo*. № 3. С. 27-42. [in Ukrainian].
7. Critical Infrastructures Protection Act of 2001. 42 U.S. Code § 5195c. URL: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/42/5195c> (дата звернення 15.02.2020).
8. Doing Business 2020. World Bank Group, October 24, 2019. URL: <https://www.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2020> (дата звернення 19.02.2020).
9. Executive Order 12661 of December 27, 1988, 54 F.R. 779. URL: https://en.wikisource.org/wiki/Executive_Order_12661 (дата звернення 18.02.2020).
10. Foreign Investment and National Security Act of 2007, (Public Law 110-49, 121 Stat. 246, enacted July 26, 2007). URL: <https://www.govinfo.gov/app/details/PLAW-110publ49/summary> (дата звернення 17.02.2020).
11. Foreign investment law of the Republic of China. 15/3/2019. URL: http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/2019-03/15/content_2083532.htm (дата звернення 21.02.2020).
12. Regulations Pertaining to Mergers, Acquisitions, and Takeovers by Foreign Persons. 2008. 31 C.F.R. Part 800. URL: <https://www.treasury.gov/resource-center/international/foreign-investment/Documents/CFIUS-Final-Regulations-new.pdf> (дата звернення 18.02.2020).
13. Uniting and Strengthening America by Providing Appropriate Tools Required to Intercept and Obstruct Terrorism (USA PATRIOT ACT) Act of 2001. Public Law 107-56, title X, Sec. 1014, October 26, 2001. URL: <https://www.sec.gov/about/offices/ocie/aml/patriotact2001.pdf> (дата звернення 28.02.2020).
14. U.S. Code: Definotons, 6 U.S.C. Sec. § 101(9). 2002. URL: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/6/101> (дата звернення 15.02.2020).

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.2.41>

ВНУТРІШНЯ СИСТЕМА РОЗВ'ЯЗАННЯ ТРУДОВИХ СУПЕРЕЧОК ОРГАНІЗАЦІЇ ПІВНІЧНОАТЛАНТИЧНОГО ДОГОВОРУ

Павло Фомін

аспірант кафедри міжнародного і європейського права

юридичного факультету

Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (Харків, Україна)

ORCID ID: 0000-0002-1951-9860

Анотація. У статті проаналізовано положення статутних і внутрішніх актів (Положення про цивільний персонал, додатки до нього тощо) Організації Північноатлантичного договору щодо захисту трудових прав нинішніх або колишніх співробітників персоналу Організації. Встановлено, що за підсумками реформи внутрішньої судової системи НАТО було внесено низку змін до процедури перегляду адміністративних рішень, що можуть порушувати права співробітників, закріплених в умовах їх призначення або Положеннях про цивільний персонал. Зокрема, вказано, що система розв'язання трудових суперечок є дворівневою; заявникам надано можливість розв'язати спір шляхом звернення до неформального рівня, представленого процедурою адміністративного перегляду, посередництвом та можливістю подачі скарги та Адміністративного трибуналу, який функціонує як внутрішній судовий орган. Акцентовано увагу на тому, що процедура розв'язання спору в межах неформального рівня є незалежною, добровільною конфіденційною й неупередженою.

Ключові слова: міжнародна міжурядова організація, персонал, трудові права, захист.

NORTH ATLANTIC TREATY ORGANIZATION DISPUTE RESOLUTION SYSTEM

Pavlo Fomin

*Graduate Student at the Department of International and European Law
of the Faculty of Law**V. N. Karazin Kharkiv National University (Kharkiv, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0002-1951-9860

Abstract. The article analyzes the provisions of the statutory and internal acts (NATO Civilian Personnel Regulations, annexes to it, etc.) of the North Atlantic Treaty Organization on the protection of labor rights of current or former staff of the Organization. It has been established that the reform of NATO's domestic judicial system has resulted in a number of changes to the procedure for reviewing administrative decisions that may infringe on the rights of staff assigned to them in the terms of their appointment or the Civilian Personnel Regulations. In particular, it is stated that the system of resolving labor disputes is two-tier; applicants are given the opportunity to resolve the dispute by applying to the informal level represented by the administrative review procedure, mediation and the possibility of filing a complaint and the Administrative Tribunal, which functions as an internal judicial body. Emphasis is placed on the fact that the dispute resolution procedure at the informal level is independent, voluntary, confidential and impartial.

Key words: international intergovernmental organization, staff, labor rights, protection.

WEWNĘTRZNY SYSTEM ROZWIĄZYWANIA SPORÓW PRACOWNICZYCH ORGANIZACJI TRAKTATU PÓLNOCNOATLANTYCKIEGO

Fomin Pavlo

*aspirant Katedry Prawa Międzynarodowego i Europejskiego
Wydziału Prawa**Charkowskiego Uniwersytetu Narodowego im. W.N. Karazina (Charków, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0002-1951-9860

Adnotacja. W artykule przeanalizowano przepisy aktów założycielskich i wewnętrznych (przepisy dotyczące personelu cywilnego, załączniki do niego itp.) Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego w celu ochrony praw pracowniczych obecnych lub byłych pracowników personelu Organizacji. Ustalono, że w wyniku reformy wewnętrznego sądownictwa NATO wprowadzono szereg zmian w procedurach rewizji decyzji administracyjnych, które mogą naruszać prawa pracowników określone w warunkach ich powołania lub przepisach dotyczących personelu cywilnego. W szczególności wskazano, że system rozwiązywania sporów pracowniczych jest dwupoziomowy; skarżący mają możliwość rozwiązania sporu poprzez odwołanie się do nieformalnego poziomu przedstawionego w procedurze rewizji administracyjnej, mediacji i możliwości złożenia skargi oraz przez Trybunał Administracyjny, który funkcjonuje jako wewnętrzny organ sądowy. Podkreślono, że procedura rozstrzygnięcia sporu na poziomie nieformalnym jest niezależna, dobrowolna, poufna i bezstronna.

Słowa kluczowe: międzynarodowa organizacja międzyrządowa, personel, prawo pracy, ochrona.

Вступ. Ефективне функціонування міжнародних міжурядових організацій (далі – ММУО) та реалізація цілей, закріплених в їхніх установчих договорах, забезпечуються, серед іншого, завдяки безперервній роботі міжнародного цивільного персоналу, який набирається на міжнародній основі з держав-членів такої організації, є незалежним і лояльним їй та здійснює відповідні повноваження з метою підвищення авторитету організації та представництва її інтересів. Водночас діяльність співробітників міжнародного цивільного персоналу пов'язана з існуванням низки ризиків. Зокрема, більшість ММУО користуються імунітетом від національної юрисдикції держав, що породжує неможливість звернення її співробітників до національних судових органів із метою захисту своїх трудових прав від порушень із боку адміністрації організації. З огляду на це в структурі ММУО створюються внутрішні механізми розв'язання трудових суперечок або укладаються угоди щодо можливості звернення персоналу із заявами щодо порушення їхніх прав, пов'язаних із проходженням служби у відповідних органах, заснованих у межах інших організацій. Однак варто зауважити, що правова природа деяких ММУО зумовлює необхідність урахування таких особливостей в її внутрішній судовій системі. Зокрема, Організація Північноатлантичного договору (далі – НАТО, Організація) була заснована з метою об'єднання зусиль для здійснення колективної оборони та підтримання миру й безпеки (The North Atlantic Treaty, 1949), що вимагає, зі свого боку, вироблення гарантій для комплексного та всеосяжного розв'язання внутрішніх трудових суперечок із метою досягнення означених ідеалів у майбутньому.

Варто зазначити, що зазначеному питанню не було приділено достатньої уваги в науці міжнародного права. Окремі питання щодо правової природи Організації, напрямів її діяльності, дотримання прав людини в аспекті підтримання міжнародного миру та безпеки тощо було розглянуто в роботах національних і зарубіжних учених, серед яких: М. Баймуратов, С. Білоцький, О. Київцев, Т. Сироїд та інші. З огляду на вказане питання потребує подальшого ґрунтовного дослідження.

Під час роботи над науковою статтею було використано низку загальних і спеціальних методів (діалектичний, формально-юридичний тощо) наукового пізнання, які надали можливість розглянути досліджуване питання у всій повноті та всебічності.

Мета роботи полягає в наданні комплексної характеристики внутрішньої системи розв'язання трудових суперечок у межах НАТО.

З метою досягнення поставленої мети було сформульовано такі завдання: проаналізувати статутні та внутрішні акти НАТО щодо процедури захисту трудових прав співробітників персоналу; охарактеризувати порядок звернення до внутрішніх механізмів захисту трудових прав персоналу.

Основна частина. Система врегулювання внутрішніх суперечок у межах НАТО базується на положеннях Угоди про статус Організації Північноатлантичного договору, національних представників та міжнародного персоналу, укладеної в Оттаві 20 вересня 1951 року, статтею XXIV якої покладено на Раду зобов'язання створити відповідні способи врегулювання спорів, що виникають через укладені контракти або інші суперечки приватного характеру, стороною яких є Організація (Agreement on the status of the NATO, National Representatives and International Staff, 1951).

З цією метою в межах НАТО було ухвалено низку внутрішніх актів (Положення НАТО про цивільний персонал, Правила процедури Адміністративного трибуналу НАТО та ін.), якими детально врегульовано процедуру розв'язання суперечок, визначено права й обов'язки працівників та адміністрації, особливості виплати компенсації тощо.

У 2013 році Рада НАТО схвалила низку важливих поправок до Положень про цивільний персонал НАТО, які передбачали введення нової системи внутрішнього правосуддя. Зміни у внутрішній системі правосуддя НАТО стосувалися створення Адміністративного трибуналу як наступника Апеляційної ради НАТО та попередніх судових процедур, що передбачають, за потреби, двоступінний адміністративний аналіз, більш широке використання посередництва й поліпшену процедуру подачі скарг. Зміни, зокрема, стосувалися глави XIV Положень про цивільний персонал НАТО («Адміністративний контроль, скарги та апеляції») і Додатка IX до нього («Правила, що регулюють адміністративний контроль, посередництво, скарги та апеляції»). Одним із нових положень стала стаття 62, якою заявнику було надано можливість подати звернення в межах адміністративної процедури і процедури подачі скарг до подачі апеляції.

Варто зазначити, що Апеляційна рада НАТО, попередниці Трибуналу, була створена у 1965 р. і функціонувала в межах системи понад 40 років. У 2011 р. Північноатлантична Рада вирішила провести ретельний аналіз своєї системи розв'язання спорів із метою її модернізації, у 2013 р. – затвердила поправки до своїх Положень про цивільний персонал і заснувала надалі Адміністративний трибунал НАТО (далі – Трибунал, АТ НАТО). Зокрема, Адміністративний трибунал є незалежним органом, який правомочний розв'язувати будь-який спір, порушений співробітником або членом персоналу, що вийшов на пенсію або його / її правонаступником, на якого впливає рішення, яке, ймовірно, не відповідає Положенням про цивільний персонал або умовам його призначення.

Зокрема, згідно з Положеннями НАТО про цивільний персонал співробітники, консультанти, тимчасові співробітники або ті, які вийшли на пенсію та вважають, що рішення, яке зачіпає умови їхньої роботи або служби, не відповідає умовам їх найму, включно з контрактами та правилами НАТО, що регулюють діяльність персоналу, й інші умови призначення та бажають оскаржити таке рішення, повинні вичерпати процедуру «адміністративного перегляду» («Administrative review»). Такі співробітники, можуть також будь-якої миті звернутися до посередництва (NATO Civilian Personnel Regulations, 2005).

Наприклад, нинішні або колишні співробітники, які вважають, що рішення, яке зачіпає умови їхньої роботи, не відповідає їхнім умовам працевлаштування, та вирішують його оскаржити, можуть протягом 30 днів із моменту, коли їм стало відомо про таке рішення, ініціювати процес адміністративного перегляду рішення. Процес повинен розпочинатися в органі НАТО, до якого був призначений співробітник персоналу НАТО, доки керівник цього органу наділений повноваженнями скасувати або змінити оскаржуване рішення; в іншому разі процес повинен розпочатися в іншому органі НАТО, якщо такий є, який наділений повноваженнями скасувати або змінити відповідне рішення. У випадках сумнівів, співробітники повинні проконсультуватися з Управлінням людських ресурсів (NATO Civilian Personnel Regulations, 2005).

Запит про адміністративний перегляд повинен містити причину оскарження рішення, копію або опис початкового рішення, будь-яке подальше рішення або повідомлення та іншу підтверджуючу інформацію з доказами й документами, необхідними для ретельного і всебічного перегляду керівником, який ухвалює рішення, а також опис запитуваних засобів правового захисту. Особа має подати запит про адміністративний перегляд керівнику і проінформувати його / її безпосереднього начальника та Управління людських ресурсів про запит. Протягом 30 днів із моменту отримання запиту керівник повинен письмово відповісти на нього та скасувати попереднє рішення; скасувати попереднє рішення частково або відхилити запит. Якщо відповідач не отримає відповідь протягом 30 днів після отримання запиту керівником, або якщо питання не буде розв'язано після вичерпання процесу адміністративного перегляду, рішення може бути додатково оскаржено відповідно до положень статті 61 Положень про цивільний персонал. У тому разі, якщо орган НАТО вважає, що запит, отриманий для адміністративного перегляду, має бути опрацьований іншим органом НАТО, він повинен негайно направити запит до такого органу НАТО і повідомити про це заявника. Якщо два відповідних органи НАТО не можуть домовитися про те, які дії варто зробити, це питання має бути негайно направлено в пріоритетному порядку органом НАТО, який спочатку отримав запит на дозвіл для Голови Адміністративного трибуналу (Regulations governing Administrative Review, Mediation, Complaint and Appeal, 2019).

Співробітники, які бажають оскаржити рішення після процедури адміністративного перегляду також можуть подати письмову скаргу керівнику органу НАТО, який наділений повноваженнями скасувати або змінити оскаржуване рішення, а також подати письмову скаргу керівнику органу НАТО щодо рішення, ухва-

леного безпосередньо ним або нею, без попереднього адміністративного перегляду (NATO Civilian Personnel Regulations, 2005).

Зокрема, працівник, який хоче оскаржити рішення після проведення адміністративного перегляду, може подати скаргу відповідно до положень статті 61 Положень про цивільний персонал. Такі скарги направляються керівнику органу НАТО, у якому проводився адміністративний нагляд. Для такого розгляду скарга повинна бути подана керівнику органу НАТО протягом 30 днів після повідомлення про оспорюване рішення. Керівник органу НАТО повинен відповісти на скаргу протягом 30 днів, якщо тільки не буде створено Комітет із розгляду скарг (далі – Комітет). Заявники мають право вимагати, щоб до ухвалення рішення скарга була подана до Комітету із розгляду скарг. Керівник органу НАТО повинен прийняти запит про подання скарги до означеного Комітету, якщо протягом 15 днів після отримання скарги він / вона не погодиться скасувати або змінити оскаржуване рішення. Керівник органу НАТО може ухвалити рішення подати скаргу до Комітету за власною ініціативою (Regulations governing Administrative Review, Mediation, Complaint and Appeal, 2019).

Комітет із розгляду скарг складається з Голови та інших членів у кількості до семи осіб. Голова призначається керівником установи після відповідних консультацій з Управлінням людських ресурсів на дворічний період і обирається з числа співробітників цього органу; від одного до трьох членів призначаються керівником органу НАТО з числа персоналу цього органу; від одного до трьох членів призначаються з одного і того ж персоналу відповідною Асоціацією персоналу; якщо заявник вийшов на пенсію, він може попросити главу органу НАТО призначити одного представника Асоціації цивільного персоналу у відставці. Кожна скарга розглядається Комітетом, що складається з Голови та двох членів, один з яких буде обраний главою органу НАТО, а інший – Асоціацією персоналу або визнаною Асоціацією цивільного персоналу у відставці НАТО (Regulations governing Administrative Review, Mediation, Complaint and Appeal, 2019).

Протягом 21 дня з моменту отримання скарги Голова скликає Комітет для розгляду скарги. Заявнику може надавати допомогу інший співробітник або особа, яка не входить до складу органу НАТО, зокрема член, що вийшов на пенсію, або професійний адвокат, у підготовці скарги і будь-яких інших документів, а також у виступі за своєю справою на усному засіданні. Комітет із розгляду скарг повинен надати свої висновки про факти, міркування і рекомендації, включно з окремими думками, залежно від обставин, в письмовому звіті керівнику відповідного органу НАТО протягом 45 днів із дати подання скарги. Заявник отримує копію звіту Комітету із розгляду скарг одночасно з поданням його керівнику органу НАТО (Regulations governing Administrative Review, Mediation, Complaint and Appeal, 2019).

Керівник органу НАТО повинен ухвалити рішення і повідомити про це заявника протягом 45 днів із моменту отримання звіту Комітету за скаргами. До ухвалення цього рішення і протягом 15 днів із моменту отримання звіту заявник має право подати свої міркування, зокрема, щодо висновків і рекомендацій Комітету із розгляду скарг у письмовій формі керівнику органу НАТО (Regulations governing Administrative Review, Mediation, Complaint and Appeal, 2019).

Варто акцентувати увагу на тому, що Комітет із розгляду скарг не є судовим органом із повноваженнями ухвалювати рішення. Комітет надає свої бачення фактів і рекомендації керівнику відповідного органу НАТО, щоб він міг ухвалити рішення за скаргою на адміністративне рішення.

Як було вказано вище, співробітники також можуть звернутися до процедури посередництва з метою врегулювання спору щодо умов проходження служби або відповідності ухваленого рішення правилам і положенням Організації (NATO Civilian Personnel Regulations, 2005). Така процедура являє собою добровільний і конфіденційний процес, доступний для співробітників будь-коли. Посередництво здійснюється нейтральним кваліфікованим посередником, призначеним главою органу НАТО і узгодженим обома сторонами. Посередник не повинен мати безпосередньої командної взаємодії з жодною із зацікавлених сторін. Посередник несе відповідальність за розкриття будь-яких потенційних конфліктів інтересів. У разі згоди посередництво має проводитися відповідно до загальних правил і процедур, ухвалених для цієї мети Організацією. Узгоджений запит на посередництво зупиняє перебіг строків доти, доки процес посередництва не вважатиметься закритим успішно або безуспішно. Передача спору до процедури посередництва сама собою не тягне за собою припинення оспорюваного рішення, однак до завершення процесу посередництва глава органу НАТО може призупинити оспорюване рішення і / або утриматися від будь-яких подальших дій, які можуть змінити обставини всередині органу НАТО, погіршивши становище працівника. Посередництво вважається закритим, якщо воно не було завершено, протягом 30 днів із надання згоди сторін на процедуру, однак затримка може бути продовжена за взаємною згодою сторін. Жодні деталі або факти під час обговорення, отримані під час посередництва, не можуть бути використані або згадані в інших розглядах, таких як адміністративний перегляд або процедури розгляду скарг. Успішне врегулювання, досягнуте посередництвом, реєструється в письмовій формі, підписується обома сторонами і зберігається в особовій справі працівника. Якщо сторони не домовилися про інше, врегулювання відкидає будь-які подальші дії, що вживаються керівником органу НАТО або співробітником щодо предмета врегулювання, за винятком цілей забезпечення дотримання умов угоди. У разі, якщо врегулювання, що підлягає узгодженню, вимагає виплати грошової суми відповідним органом НАТО, таке врегулювання має бути затверджено главою органу НАТО за рекомендацією відповідних служб, зокрема фінансового контролера, який несе відповідальність за НАТО (Regulations governing Administrative Review, Mediation, Complaint and Appeal, 2019).

Керівник органу НАТО і заявник можуть домовитися про передачу питання безпосередньо в Адміністративний суд, наприклад, якщо спірні питання мають чисто правовий характер і обидві сторони погоджуються

в своїх письмових поданнях про те, що немає істотних фактів у суперечці. Позивачі, які вийшли на пенсію, також можуть подати питання безпосередньо в Адміністративний суд (NATO Civilian Personnel Regulations, 2005).

Якщо заходи щодо процедури адміністративного перегляду та посередництва не розв'язують питання, то працівник може звернутися до Адміністративного трибуналу. Співробітники, консультанти або тимчасовий персонал разом із керівником органу НАТО можуть погодитися передати питання безпосередньо до Адміністративного трибуналу без рішення керівника органу НАТО з цього питання.

Наприклад, АТ НАТО складається з п'яти членів, зокрема Голови, які мають бути різних національностей. Члени Трибуналу, кожен з яких повинен мати громадянство однієї з держав-членів НАТО, не можуть бути чинними співробітниками або такими, що вийшли у відставку. Кожен член призначається на підставі заслуг, має бути порядним і мати кваліфікацію, необхідну для призначення на високу судову посаду, або бути юристом визнаної компетенції в галузі, що стосується роботи Трибуналу.

Рішення Трибуналу у справі ухвалюються колегією, що складається з Голови та двох інших членів або, якщо це буде визнано доцільним, Головою і повною групою, що складається з Голови та чотирьох інших членів. Якщо Голова відмовляється від свого рішення або не може розглядати справу, він повинен бути замінений віцеголовою. У цьому випадку колегія повинна складатися з віцеголови і двох інших членів. Член Трибуналу, у якого є конфлікт інтересів у справі, повинен заявити про це і вийти зі справи. Кожна сторона може також клопотати про заміну складу колегії Трибуналу, створеної у справі через передбачувану упередженість. Однак сторони не можуть посилатися на громадянство члена Трибуналу з цією метою (Regulations governing Administrative Review, Mediation, Complaint and Appeal, 2019).

Члени Трибуналу повинні бути повністю незалежними під час виконання своїх обов'язків; вони не повинні отримувати жодних інструкцій або піддаватися будь-яким обмеженням. Вони користуються, наскільки це необхідно для ефективного виконання ними своїх обов'язків, привілеями та імунітетами, зазначеними у статті 21 Угоди, підписаної в Оттаві 20 вересня 1951 року (Regulations governing Administrative Review, Mediation, Complaint and Appeal, 2019).

Варто вказати, що Трибунал уповноважений розглядати будь-який індивідуальний спір, стороною якого є нинішній або колишній співробітник чи його / її законний представник щодо законності рішення, ухваленого керівником органу НАТО в межах його / її власних повноважень або на виконання рішення Ради. У разі виникнення спору щодо належності того чи іншого питання до компетенції Трибуналу таке рішення залишається на розсуд самого Трибуналу. Трибунал розглядає апеляції тільки після того, як апелянт вичерпав усі доступні канали для подачі скарг. У тих випадках, коли канали подачі скарг було використано, апеляція повинна бути подана протягом 60 днів із моменту виникнення відповідного права. Апеляція на рішення, за яким немає каналів для подачі скарг, або якщо апелянт і керівник органу НАТО погодилися передати питання безпосередньо до Трибуналу, повинна бути подана протягом 60 днів із моменту повідомлення про таке рішення апелянта або згоди передати справу до Трибуналу. У виняткових випадках і за належним чином обґрунтованих причин Трибунал може приймати апеляції, подані протягом ще 30 днів після встановленого строку (Regulations governing Administrative Review, Mediation, Complaint and Appeal, 2019).

Апеляція подається в письмовому вигляді із зазначенням підстав і долученням відповідних доказів у справі, включаючи, за наявності, доповідь і рекомендації Комітету з розгляду скарг. Якщо АТ НАТО вважає, що апеляція є явно неприйнятною, поза юрисдикцією Трибуналу або позбавлена будь-яких підстав, Голова може відхилити апеляцію. Якщо апеляцію прийняли, вона негайно направляється Секретарем Трибуналу керівнику відповідного органу, який повинен відповісти на апеляцію в письмовому вигляді протягом 60 днів після її отримання. Відповідь повідомляється Секретарем заявнику, який може протягом 30 днів після його отримання надати відповідь у письмовому вигляді. Далі апеляція разом із документальними доказами, коментарями керівника органу НАТО, відповіддю апелянта та запереченням керівника органу НАТО, якщо такі є, доводиться до відома членів Трибуналу Секретарем щонайменше за 30 днів до дати сесії, на якій вони повинні бути розглянуті. Глава органу НАТО і заявник можуть бути присутніми на усних слуханнях і робити заяви на підтримку своїх аргументів, викладених в апеляції та запереченнях. Трибунал може заслуховувати будь-яких свідків, зокрема осіб, чия присутність була запитана стороною в письмовому вигляді, чий показання, на його думку, можуть бути корисними під час розгляду. Будь-який співробітник, будь то цивільний або військовий, викликаний як свідок, постає перед Трибуналом і не може відмовляти в наданні необхідної інформації, за винятком випадків, передбачених у правилах процедури Трибуналу (Regulations governing Administrative Review, Mediation, Complaint and Appeal, 2019).

Усі присутні на слуханнях у Трибуналі повинні зберігати максимальну таємницю щодо фактів, які їм стають відомі, і думок, висловлених під час слухань. Будь-якої миті під час процедури оскарження, зокрема слухання, Трибунал може запропонувати повернути справу до посередництва. Якщо обидві сторони погоджуються на посередництво, терміни процедури оскарження повинні бути припинені доти, доки процес посередництва не вважатиметься закритим успішно або безуспішно. У разі відсутності врегулювання Трибунал продовжує процедуру апеляції, якщо апелянт не відкликав її. За підсумками дослідження документів і заслуховування сторін Трибунал ухвалює рішення більшістю голосів. Воно має бути викладене в письмовому вигляді й містити підстави, на яких базується. У тих випадках, коли були вагомими підстави для апеляції, Трибунал повинен наказати органу НАТО в розумних межах відшкодувати обґрунтовані витрати, зазнані апелянтом. Рішення Трибуналу є остаточними й не підлягають оскарженню, за винятком того, що будь-яка зі сторін може запросити Трибунал протягом 30 днів із дати винесення рішення про виправлення технічної або арифметичної помилки (Regulations governing Administrative Review, Mediation, Complaint and Appeal, 2019).

Висновки. Зважаючи на викладене, можемо зробити такі висновки. Система розв'язання внутрішніх трудових суперечок НАТО між персоналом та адміністрацією представлена двома рівнями: неформальним

(адміністративний перегляд, посередництво, подання скарги) та формальним (Адміністративний Трибунал). У реформованій системі основний наголос зроблено на можливості розв'язання спору через досудові механізми, що передбачають ретельний – за потреби двоетапний – адміністративний аналіз, більш широке використання посередництва й поліпшену процедуру подачі скарг, що поклало підвищену відповідальність на керівників органів НАТО. Водночас працівників наділено правом подачі апеляції до Адміністративного Трибуналу, використавши всі доступні попередні механізми розв'язання спору. Така система значно полегшує процедуру захисту трудових прав нинішніх і колишніх співробітників персоналу Організації.

Список використаних джерел:

1. The North Atlantic Treaty (Washington D.C. – 4 April 1949). URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_17120.htm?selectedLocale=uk.
2. Agreement on the status of the North Atlantic Treaty Organization, National Representatives and International Staff signed in Ottawa 1951. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_17248.htm.
3. North Atlantic Treaty Organization Civilian Personnel Regulations (Amdt 32/March 2019). URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_12/20191219_1912-cpr-amnd34-en.pdf.
4. Regulations governing Administrative Review, Mediation, Complaint and Appeal Annex IX (Amdt 32/March 2019). URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_12/20191219_1912-cpr-amnd34-en.pdf.

References:

1. The North Atlantic Treaty (Washington D.C. – 4 April 1949). URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_17120.htm?selectedLocale=uk.
2. Agreement on the status of the North Atlantic Treaty Organization, National Representatives and International Staff signed in Ottawa 1951. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_17248.htm.
3. North Atlantic Treaty Organization Civilian Personnel Regulations (Amdt 32/March 2019). URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_12/20191219_1912-cpr-amnd34-en.pdf.
4. Regulations governing Administrative Review, Mediation, Complaint and Appeal Annex IX (Amdt 32/March 2019). URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_12/20191219_1912-cpr-amnd34-en.pdf.

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.2.42>

ДОКТРИНА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ В УКРАЇНІ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ¹

Тетяна Харитонова

доктор юридичних наук, доцент,

завідувач кафедри аграрного, земельного та екологічного права

Національного університету «Одеська юридична академія» (Одеса, Україна)

ORCID ID: 0000-0002-7998-5089

Христина Григор'єва

доктор юридичних наук,

доцент кафедри аграрного, земельного та екологічного права

Національного університету «Одеська юридична академія» (Одеса, Україна)

ORCID ID: 0000-0001-7659-2178

Анотація. Стаття присвячена виявленню сучасних тенденцій розвитку доктрини правового регулювання альтернативної енергетики в Україні. Для виконання поставлених завдань було використано філософські (загальнонаукові) та окремі наукові методи пізнання, зокрема метод системно-структурного аналізу, історичний, порівняльно-правовий методи, методи тлумачення правових норм, логіко-структурний та інші наукові методи дослідження правових явищ. Виявлено основні особливості розвитку наукової думки у сфері правового регулювання альтернативної енергетики в Україні, серед яких: 1) у методологічному аспекті – гострий брак науково-методологічних розробок; 2) у термінологічному аспекті – досить короткий строк здійснення наукових досліджень у цьому напрямі (обмежується періодом незалежності України); 3) у змістовному аспекті – а) концентрація уваги на гармонізації із законодавством ЄС; б) значна питома вага порівняльно-правових наукових досліджень; в) значна кількість за своєю суттю неправових досліджень, спрямованих на доведення необхідності і доцільності переходу до альтерна-

¹ Дослідження здійснене у рамках виконання проекту «Альтернативна енергетика в Україні: шляхи системного законодавчого стимулювання» за фінансової підтримки Національного фонду досліджень України.