

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Кваліфікаційна наукова робота  
на правах рукопису

*УДК 349.2*

**КУЦЕНКО ТЕТЯНА РУДОЛЬФІВНА**

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**СУДДЯ ЯК СПЕЦІАЛЬНИЙ СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_ Т.Р. Куценко

Науковий керівник –  
**Клемпарський Микола Миколайович,**  
доктор юридичних наук, професор

**Дніпро – 2023**

## АНОТАЦІЯ

**Куценко. Т. Р.** *Суддя як спеціальний суб'єкт трудового права.* - Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, Дніпро, 2023.

Дисертацію присвячено дослідженню статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права. У роботі здійснено комплексне дослідження розуміння спеціального статусу судді та особливості його правового регулювання згідно чинного законодавства. Особливість спеціального правового статусу полягає в тому, що спеціальні суб'єкти трудових правовідносин повинні володіти спеціальною трудовою правосуб'єктністю, тобто здатністю бути суб'єктом саме трудових відносин. Зміст трудових правовідносин спеціальних суб'єктів трудового права складають спеціальні трудові права та спеціальні трудові обов'язки, якими вони можуть самостійно розпоряджатись та нести відповідальність за них.

У процесі роботи здійснено класифікацію спеціальних суб'єктів трудового права на наступні групи: 1) державні службовці; 2) судді; 3) прокурори; 4) працівники Служби безпеки України; 5) працівники поліції; 6) працівники державної прикордонної служби; 7) службовці управління державної охорони України. Визначено, що суддя, як спеціальний суб'єкт трудового права – це особливий учасник індивідуальних та колективних трудових правовідносин, який здійснює свою трудову діяльність від імені та в інтересах держави, має спеціальний правовий статус із чітко визначеними правами та обов'язками, та трудова діяльність якого регулюється нормами загального та спеціального законодавства в сфері трудового права.

Визначено, що на сьогодні ефективне регулювання правового статусу судді, як спеціального суб'єкта трудового права можливе за умови гармонізації законодавства нашої держави та міжнародно-правових стандартів шляхом імплементації в національному законодавстві норм та положень міжнародного права в сфері трудової діяльності суддів.

У дослідженні встановлено поняття трудових прав суддів, як сукупність соціально-економічних прав, які визначаються нормами спеціального та загального законодавства та виникають у судді з моменту набуття ним статусу судді, відповідно до якого він виконує свою трудову функцію, а саме здійснює правосуддя та вирішує інші процесуальні питання. Виділено та охарактеризовано основні ознаки, які є характерними для судді, як спеціального суб'єкта трудового права, а саме: а) просторова та часова обмеженість трудових прав та обов'язків суддів; б) спеціальні підстави виникнення трудових прав та обов'язків суддів; в) спеціально визначений порядок захисту трудових прав та свобод суддів; г) диференційоване регулювання трудових прав суддів.

У дисертації детально розглянуто правові обмеження та заборони, які застосовуються до трудової діяльності суддів, як спеціального суб'єкта трудового права. Визначено, що під поняттям правових обмежень та заборон, які застосовуються до трудової діяльності суддів, як спеціального суб'єкта трудового права слід вважати сукупність превентивних заходів, які визначаються на рівні загального та спеціального законодавства України та є необхідними для впливу на професійну діяльність та поведінку суддів, задля забезпечення їх незалежності, неупередженості, сумлінності та справедливості в процесі здійснення правосуддя та вирішення інших процесуальних питань.

Всі правові обмеження та заборони, які застосовуються до осіб, які перебувають на посаді судді можна поділити на наступні види: 1) загальні (ті, що передбачені у Конституції України, Законі України «Про запобігання корупції» тощо) та спеціальні (ті, що визначені у Законі України «Про судоустрій і статус суддів»); 2) основні (ті, що прямо передбачені у ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII) та додаткові (ті, що встановлюються Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII суддів вищого рівня); 3) ідеологічні обмеження (стосуються незалежності та неупередженості трудової діяльності суддів); матеріальні обмеження (стосуються матеріального стану судді на момент його призначення на посаду) та професійні обмеження; 4) обмеження, що стосуються політичних прав суддів; обмеження, що

стосуються обмежень прав на свободу слова та асоціацій; заборони щодо вчинення дій, що ускладнюють функціонування суду.

Запропоновано систему спеціальних юридичних гарантій трудової діяльності суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права: 1) спеціальні гарантії фінансового забезпечення суддів; 2) спеціальні гарантії відпочинку для суддів; 3) спеціальні гарантії соціального страхування суддів; 4) спеціальні гарантії щодо надання державою службового житла для суддів; 5) спеціальні гарантії пенсійного забезпечення суддів; 6) спеціальні гарантії що забезпечують безпеку життя та здоров'ю не тільки суддям, але і членам їх сімей.

Здійснено комплексне дослідження юридичної відповідальності судді, як спеціального суб'єкта трудового права. Визначено, що удосконалення процедури дисциплінарного провадження щодо суддів забезпечить належний рівень захисту прав та свобод особи, яка звертається за захистом своїх інтересів. Оскільки захист верховенства права та законності не можливе без ефективного реагування на порушення суддями норм чинного законодавства.

Наголошено на недоліках нормативно-правового регулювання в питаннях матеріальної відповідальності, а саме в її відсутності. Наголошено, що правовий статус суддів вимагає спеціальної процедури притягнення до матеріальної відповідальності саме суддів, а не державу. Відсутність інституту матеріальної відповідальності суддів в законодавстві призводить до того, що судді не несуть жодної майнової відповідальності за порушення норм трудового законодавства. А отже на даний час законодавець визначає лише можливість відшкодування шкоди за рахунок держави, що є неприпустиме.

Виділено проблеми правового регулювання правового статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права: а) загальні проблеми правового регулювання, до яких відносять наступні: зниження рівня трудової захищеності працівників в Україні; десоціалізація сфери трудової діяльності публічних службовців та суддів; б) спеціальні проблеми правового регулювання, а саме: низький рівень захисту трудових прав та інтересів суддів; постійне реформування судових органів влади тощо. У своїй сукупності всі вище зазначені проблеми сприятимуть виникненню високого ризику для інших

негативних трансформацій у правовій системі України та в системі правосуддя в тому числі.

В дисертації запропоновані тенденції подальшого розвитку правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права, які повинні відбуватись в наступних напрямках: 1) розроблення концепції по удосконаленню правового регулювання трудових прав та інтересів суддів як спеціального суб'єкта трудового права; 2) приведення чинного трудового та спеціального законодавства, що регулює трудову діяльність суддів у відповідність до міжнародно-правових стандартів трудової діяльності та оновлення чинної нормативно-правової бази; 3) розробка та прийняття змін до Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII; 4) удосконалення процедури позасудового вирішення трудових спорів, які виникають у судді в процесі їх трудової діяльності шляхом запровадження процедури медіації; 5) використання правового регулювання правового статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права, як інструменту запобігання корупції в трудовому процесі судді.

Наголошено увагу, на необхідності внесення певних змін та доповнень до чинного законодавства України відповідно до практики інших розвинутих країн. На сьогодні всі держави здійснюють правове регулювання трудової діяльності судді з урахуванням міжнародно-правових стандартів. Головне під час правового регулювання є: системність, чітка понятійна визначеність та виконання законодавчо закріплених норм права.

**Ключові слова:** спеціальний статус, суддя, трудове право, трудові правовідносини, суд, суб'єкт трудового права, умови праці, трудові права, обов'язки, судоустрій.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових фахових виданнях:*

1. Куценко. Т. Р. Особливості дисциплінарної відповідальності судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Правова позиція*, № 1 (34), 2022. С. 90-94.

2. Куценко. Т. Р. Зміст поняття «спеціальний суб'єкт трудового права». *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. С. 701-704.

3. Куценко. Т. Р. Обов'язки судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Науковий юридичний журнал*. 2022. № 16. С. 118-124.

4. Куценко. Т. Р. Проблеми правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Держава та регіони. Серія: Право*, 2022 р., № 1 (75). С. 97-102.

5. Куценко Т. Р. Сучасний стан правового регулювання трудової діяльності судді. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2022. № 4 (48). С. 388-392.

*Матеріали наукових конференцій:*

6. Клемпарський М.М., Куценко Т.Р. Обмеження політичних прав судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*. м. Одеса, Україна, 11–12 лютого 2022 р. Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2022. С. 75-78.

7. Куценко Т.Р. Обмеження щодо заборони розголошення суддею інформації яка становить таємницю, що охороняється законом. *Сучасні наукові дослідження представників юридичної науки – прогрес законодавства України майбутнього* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпро, 14–15 січня 2022 р. Дніпро: ГО «Правовий світ», 2022. С. 54-57.

8. Куценко Т.Р. Досвід правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Право як ефективний суспільний регулятор* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 18–19 лютого 2022 р. Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2022. С. 71-74.

**ANNOTATION**

**Kutsenko T. R.** *The judge as a special subject of labor law.* - Qualifying scientific work on manuscript rights.

Thesis for a Doctor of Philosophy, 081 – Law. – Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs, Dnipro, 2023.

The dissertation is devoted to the study of the status of a judge as a special subject of labor law. In the work, a comprehensive study of the understanding of the special status of a judge and the peculiarities of its legal regulation in accordance with the current legislation was carried out. The peculiarity of the special legal status is that special subjects of labor relations must possess special labor legal personality, that is, the ability to be the subject of labor relations. The content of the employment relationship of special subjects of labor law consists of special labor rights and special labor duties, which they can independently dispose of and bear responsibility for.

In the process of work, the classification of special subjects of labor law into the following groups was carried out: 1) civil servants; 2) judges; 3) prosecutors; 4) employees of the Security Service of Ukraine; 5) police officers; 6) employees of the state border service; 7) employees of the state security department of Ukraine. It was determined that a judge, as a special subject of labor law, is a special participant in individual and collective labor relations, who carries out his labor activities on behalf of and in the interests of the state, has a special legal status with clearly defined rights and obligations, and labor activity which is regulated by the norms of general and special legislation in the field of labor law.

It was determined that today effective regulation of the legal status of a judge as a special subject of labor law is possible under the condition of harmonization of the legislation of our state and international legal standards through the implementation of the norms and provisions of international law in the field of labor activity of judges in the national legislation.

The study established the concept of the labor rights of judges as a set of socio-economic rights, which are determined by the norms of special and general legislation and arise in a judge from the moment he acquires the status of a judge, according to which he performs his labor function, namely, administers justice and decides other procedural matters question. The main features that are characteristic of a judge as a special subject of labor law are highlighted and characterized, namely: a)

spatial and temporal limitation of the rights of judges; b) special grounds for the emergence of regulatory labor rights; c) a specially defined procedure for protecting the labor rights and freedoms of judges; d) dualistic regulation of labor rights of judges.

The dissertation examines in detail the legal restrictions and prohibitions that apply to the work of judges as a special subject of labor law. It was determined that under the concept of legal restrictions and prohibitions applied to the labor activity of judges, as a special subject of labor law, a set of preventive measures should be considered, which are defined at the level of general and special legislation of Ukraine and are necessary to influence the professional activity and behavior of judges, to ensure their independence, impartiality, integrity and fairness in the process of administering justice and solving other procedural issues.

All legal restrictions and prohibitions that apply to persons holding the position of judge can be divided into the following types: 1) general (those stipulated in the Constitution of Ukraine, the Law of Ukraine "On Prevention of Corruption", etc.) and special (those defined in the Law of Ukraine "On the Judiciary and the Status of Judges"); 2) basic (those directly provided for in Article 54 of the Law of Ukraine "On the Judicial System and the Status of Judges" dated June 2, 2016 No. 1402-VIII) and additional (those established by the Law of Ukraine "On the Judicial System and the Status of Judges" dated June 2, 2016 No. 1402-VIII of higher level judges); 3) ideological restrictions (related to the independence and impartiality of judges' work); material limitations (referring to the material condition of the judge at the time of his appointment) and professional limitations; 4) restrictions concerning the political rights of judges; restrictions relating to restrictions on the rights of freedom of speech and association; prohibitions on taking actions that complicate the functioning of the court.

A system of special legal guarantees of the labor activity of judges as special subjects of labor law is proposed: 1) special guarantees of financial support of judges; 2) special guarantees of rest for judges; 3) special social insurance guarantees for judges; 4) special guarantees regarding the state's provision of official housing for judges; 5) special guarantees of pension provision for judges; 6) special guarantees



that ensure the safety of life and health not only of judges, but also of their family members.

A comprehensive study of the legal responsibility of a judge as a special subject of labor law was carried out. It was determined that the improvement of the procedure of disciplinary proceedings against judges will ensure an adequate level of protection of the rights and freedoms of a person who applies for the protection of his interests. Since the protection of the rule of law and legality is not possible without an effective response to violations by judges of the norms of current legislation.

Emphasis is placed on the shortcomings of normative and legal regulation in matters of material responsibility, namely its absence. It was emphasized that the legal status of judges requires a special procedure for bringing judges to material responsibility, not the state. The absence of the institution of material responsibility of judges in the legislation leads to the fact that judges do not bear any property responsibility for violations of labor legislation. Therefore, at present, the legislator determines only the possibility of compensation for damage at the expense of the state, which is unacceptable.

The problems of legal regulation of the legal status of a judge as a special subject of labor law are highlighted: a) general problems of legal regulation, which include the following: a decrease in the level of labor protection of workers in Ukraine; desocialization of the sphere of labor activity of public servants and judges; b) special problems of legal regulation, namely: low level of protection of labor rights and interests of judges; permanent reform of judicial authorities, etc. Taken together, all the above-mentioned problems will contribute to the emergence of a high risk for other negative transformations in the legal system of Ukraine, including the justice system.

The dissertation proposes trends in the further development of the legal regulation of the status of a judge as a special subject of labor law, which should take place in the following directions: 1) development of a concept for improving the legal regulation of labor rights and the interests of judges as a special subject of labor law; 2) bringing the current labor and special legislation regulating the labor activity of judges into compliance with international legal standards of labor activity and

updating the current legal framework; 3) development and adoption of amendments to the Law of Ukraine "On the Judiciary and the Status of Judges" dated June 2, 2016 No. 1402-VIII; 4) improvement of the procedure for out-of-court settlement of labor disputes that arise for judges in the course of their work by introducing a mediation procedure; 5) the use of legal regulation of the legal status of a judge as a special subject of labor law, as a tool to prevent corruption in the work process of a judge.

Attention was drawn to the need to introduce certain changes and additions to the current legislation of Ukraine in accordance with the practice of other developed countries. Today, all states carry out legal regulation of the labor activity of judges taking into account international legal standards. The main thing during legal regulation is: systematicity, clear conceptual definition and implementation of legally established norms of law.

**Keywords:** special status, judge, labor law, subject of labor law, rights, duties, judiciary.

## **LIST OF PUBLICATIONS OF THE APPLICANT ASSOCIATED WITH THE TOPIC OF THE THESIS**

*Research papers where main research results of the Thesis have been published:*

1. Куценко. Т. Р. Особливості дисциплінарної відповідальності судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Правова позиція*, № 1 (34), 2022. С. 90-94.
2. Куценко. Т. Р. Зміст поняття «спеціальний суб'єкт трудового права». *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. С. 701-704.
3. Куценко. Т. Р. Обов'язки судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Науковий юридичний журнал*. 2022. № 16. С. 118-124.
4. Куценко. Т. Р. Проблеми правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Держава та регіони. Серія: Право*, 2022 р., № 1 (75). С. 97-102.

5. Куценко Т. Р. Сучасний стан правового регулювання трудової діяльності судді. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2022. № 4 (48). С. 388-392.

*Research papers certifying the approbation of the results of the Thesis:*

6. Клемпарський М.М., Куценко Т.Р. Обмеження політичних прав судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. м. Одеса, Україна, 11–12 лютого 2022 р. Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2022. С. 75-78.

7. Куценко Т.Р. Обмеження щодо заборони розголошення суддею інформації яка становить таємницю, що охороняється законом. *Сучасні наукові дослідження представників юридичної науки – прогрес законодавства України майбутнього* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпро, 14–15 січня 2022 р. Дніпро: ГО «Правовий світ», 2022. С. 54-57.

8. Куценко Т.Р. Досвід правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Право як ефективний суспільний регулятор* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 18–19 лютого 2022 р. Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2022. С. 71-74.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>14</b>
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУДДІ ЯК СПЕЦІАЛЬНОГО СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА.....</b>	<b>23</b>
1.1 Поняття, зміст та система спеціальних суб'єктів трудового права....	23
1.2 Місце судді у системі спеціальних суб'єктів с трудового права.....	41
1.3 Сучасний стан міжнародного та національного правового регулювання трудової діяльності судді .....	56
<b>РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ СУДДІ ЯК СПЕЦІАЛЬНОГО СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА.....</b>	<b>79</b>
2.1 Права та обов'язки судді як спеціального суб'єкта трудового права..	79
2.2 Характеристика обмежень і заборон стосовно трудової діяльності суддів.....	99
2.3 Юридичні гарантії реалізації трудових прав судді як спеціального суб'єкта трудового права.....	117
2.4 Особливості дисциплінарної та матеріальної відповідальності судді як спеціального суб'єкта трудового права.....	138
<b>РОЗДІЛ 3 ОПТИМІЗАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАТУСУ СУДДІ ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА.....</b>	<b>158</b>
3.1 Проблеми правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права.....	158
3.2 Тенденції подальшого розвитку правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права.....	175
3.3 Зарубіжний досвід правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права та можливості його використання в Україні.....	192
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>210</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>216</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>234</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Досить тривалий час на території нашої держави відбувається судова реформа яка вносить свої зміни в організацію та діяльність судових органів влади та суддів. Головним завданням реформування судової гілки влади є посилення незалежної діяльності суддів від будь-якого незаконного та неправомірного впливу, що в свою чергу зумовлює необхідність приділенню особливої уваги до проблем правового статусу та діяльності працівників суду та суддів зокрема. Оскільки прийняття законного та обґрунтованого рішення залежить саме від судді та визначає важливість його трудової функції в державі виникає необхідність дослідження його правового статусу як суб'єкта трудового права. Саме тому, в даний час виникає повне переосмислення значення трудової діяльності суддів не лише як процес здійснення правосуддя в державі, а й насамперед, як спеціального виду професійної правової діяльності окремої категорії суб'єктів трудового права.

Шляхом дослідження чинного законодавства України були визначені окремі недосконалості правового регулювання прав, обов'язків та трудових обмежень, які застосовуються до суддів в процесі їх трудової діяльності. Такі недоліки правового визначення, в першу чергу, впливають на здатність суддів користуватись своїми конституційними та професійними правами та захищати свої законні інтереси на практиці. Актуальною є потреба в реформуванні механізму правового регулювання трудової сфери діяльності суддів на практиці, оскільки досить часто на сьогодні виникають моменти, коли задекларовані норми в законодавстві не можуть бути реалізованими на практиці. Також, необхідно чітко визначити права, обов'язки та обмеження які мають судді в процесі реалізації своєї трудової функції, а головне переглянути застарілі підходів до їх юридичної відповідальності.

Разом з тим, чинне законодавство потребує виявлення основних проблем правового регулювання трудової діяльності суддів як спеціального суб'єкта трудового права та розробку шляхів удосконалення реалізації суддями своїх прав, свобод та інтересів як спеціального суб'єкта трудового права на практиці.

Все це у сукупності обумовлює необхідність та актуальність дослідження правового статусу суддів, як спеціального суб'єкта трудового права.

Фундаментальною основою стали наукові праці та дослідження вітчизняних та зарубіжних учених щодо окремих аспектів трудової діяльності суддів. Серед них слід виділити таких вчених як: Г.О. Барабаш, М.Й. Бару, Я.І. Безугла, Н.Б. Болотіна, Є.І. Бородін, Л.Ю. Бугрова, С.Я. Вавженчук, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, М.В. Вітрук, М.В. Данилова, Ю.П. Дмитренко, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, С.С. Лукаш, В.М. Лебедєв, Л.А. Луць, В.Т.Маляренко, І.Є. Марочкін, М.О. Міщук, О.І. Наливайко, С.М. Ніколаєнко, О.М. Обушенко, Т.В. Омельченко, О.С. Пашкова, І.Л. Петрухін, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, П.М. Рабинович, М.Д. Савенко, А.В. Сапон, О.Ф. Скакун, І.А. Тимченко, К.Б. Толкачев, Г.І. Чанишева, Т.В. Штих, В.І. Щербина та інші. Всі ці наукові напрацювання стали основою для дослідження проблем правового статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права, які залишились невирішеними на сьогодні.

Таким чином, необхідність та обґрунтованість удосконалення та законодавчого оновлення правового регулювання правового статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права, з одного боку, а також потреба наукового узагальнення позитивного міжнародного досвіду – з іншого зумовлюють доцільність проведення нашого дисертаційного дослідження.

**Зв'язок з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконана відповідно до Тематики наукових досліджень та науково-технічних (експериментальних) розробок на 2020-2024 роки, затвердженої наказом МВС України від 11.06.2020 № 454; положень Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» (Указ Президента України № 5/2015); Стратегії національної безпеки України (Указ Президента України № 392/2020); Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 роки, що затверджені на загальних зборах Національної академії правових наук України 03.03.2016 р., а також Переліку загальноуніверситетських тем наукових досліджень

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ на період до 2023 року (державний реєстраційний номер 0118U100431).

**Мета та задачі дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є вивчення теоретичних та правових засад правового статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права, механізму і проблем правового регулювання трудової діяльності судді, розроблення конкретних практичних пропозицій і наукових рекомендацій щодо його удосконалення.

Досягнення поставленої мети зумовлює вирішення таких задач:

- визначити поняття, зміст та систему спеціальних суб'єктів трудового права;
- окреслити місце судді у системі спеціальних суб'єктів с трудового права;
- виокремити особливості сучасного стану правового регулювання трудової діяльності судді;
- сформулювати перелік прав та обов'язків судді як спеціального суб'єкта трудового права;
- охарактеризувати обмеження і заборони стосовно трудової діяльності суддів;
- розкрити зміст юридичних гарантій реалізації трудових прав судді як спеціального суб'єкта трудового права;
- розкрити особливості дисциплінарної та матеріальної відповідальності судді як спеціального суб'єкта трудового права;
- виявити проблеми правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права;
- визначити тенденції подальшого розвитку правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права;
- з'ясувати особливості зарубіжного досвіду правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права та можливості його використання в Україні.

*Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають в процесі трудової діяльності судді як спеціального суб'єкта трудового права.*

*Предметом дослідження є суддя як спеціальний суб'єкт трудового права.*

**Методи дослідження.** Методологічну основу дисертаційного дослідження складають як загальнонаукові (метод системного аналізу, метод узагальнення тощо), так і спеціальні методи (формально-логічний, діалектичний, порівняльний, системно-структурний). Використання вказаних методів дозволило забезпечити комплексне і достовірне виконання поставлених задач, а також зробити обґрунтовані висновки та внести пропозиції щодо вирішення досліджуваного питання та вдосконалення правового регулювання трудової діяльності судді як спеціального суб'єкта трудового права. Як основний загальнонауковий метод використовувався діалектичний метод наукового пізнання, завдяки якому здійснено загальнотеоретичне дослідження трудового права як сфери об'єктивізації спеціального суб'єкта трудового права - судді (підрозділ 1.1). Порівняльно-правовий метод дослідження було використано для з'ясування специфіки регулювання даного питання в зарубіжних та міжнародних правових системах, можливості та доцільності імплементації до вітчизняного законодавства юридичних технік інших країн (підрозділ 3.1, 3.2, 3.3). Системно-структурний метод застосовувався для дослідження трудо-правового статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права, принципів та форм його діяльності (підрозділи 2.2, 2.3). Формально-юридичний метод використовувався при розробці пропозицій, спрямованих на вдосконалення діючого законодавства, яке регулює порядок здійснення трудової діяльності суддів (підрозділи 1.3, 3.1, 3.3). Абстрагування та узагальнення застосовувалося у процесі вивчення існуючих нормативних та теоретичних дефініцій щодо різних правових понять і категорій (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1-2.4).

*Нормативно-правову основу дослідження становлять:* Конституція України, міжнародно-правові акти, закони України, акти Президента України та Кабінету Міністрів України, а також підзаконні нормативно-правові акти, які регулюють трудові відносини судді.



*Емпіричну базу дослідження становлять узагальнення практичного застосування норм закону та підзаконних нормативно-правових актів, суддівська практика, політико-правова публіцистика, довідкові видання.*

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є першим комплексним дослідженням правового статусу судді як суб'єкта трудового права. У результаті дослідження сформульовано ряд наукових положень і висновків, запропонованих особисто здобувачем. До найбільш значущих належать:

*уперше:*

- застосовано комплексний підхід до визначення основних ознак трудових прав суддів як спеціального суб'єкта трудового, до яких відносять:
  - а) просторова та часова обмеженість трудових прав та обов'язків суддів;
  - б) спеціальні підстави виникнення трудових прав та обов'язків суддів;
  - в) спеціально визначений порядок захисту трудових прав та свобод суддів;
  - г) диференційоване правове регулювання трудових прав суддів;

- класифіковано юридичні гарантії трудової діяльності суддів як спеціального суб'єкта трудового права за наступними критеріями: 1) залежно від нормативно-правового закріплення: а) ті що закріплені в загальному законодавстві; б) ті, що містяться в спеціальному законодавстві; 2) в залежності від спрямованості гарантій: гарантії, які забезпечують реалізацію прав та свобод суддів як суб'єктів трудового права та гарантії, які забезпечують захист та відновлення порушеного права суддів; 3) залежно від змісту: функціональні гарантії трудової діяльності суддів та забезпечувальні гарантії; 4) за часом дії: а) виникають під час призначення суддів на посади; б) виникають під час трудової діяльності суддів; в) діють після припинення суддею своєї трудової діяльності; 5) залежно від суду, в якому виконують свою трудову діяльність суддя: гарантії, які розповсюджуються на суддів місцевих судів, окружних судів, суддів апеляційних судів, суддів Верховного суду України чи суддів Конституційного суду України тощо;

- запропоновано Концепцію удосконалення правового регулювання трудо-правового статусу суддів, мета якої полягає у вдосконаленні правового

регулювання трудової діяльності суддів шляхом забезпечення реалізації суддею своїх трудових прав та інтересів та створення необхідних правових механізмів для захисту таких прав та системне правове розв'язання існуючих в цій сфері проблем;

*удосконалено:*

- категорійно-понятійний апарат у досліджуваній проблематиці, а саме: «спеціальний суб'єкт трудового права», «трудові права судді», «робочий час судді», «правові обмеження та заборони, які застосовуються до трудової діяльності судді», «юридичні гарантії трудової діяльності судді»;

- твердження, щодо визначення місця судді в системі трудових правовідносин, на підставі чого зроблено висновки, що суддя займає особливе місце серед спеціальних суб'єктів трудового права, оскільки лише до його трудової функції відноситься здійснення правосуддя від імені та в інтересах держави. Судді, як спеціальний суб'єкт трудового права - це особливий учасник індивідуальних та колективних трудових правовідносин, який здійснює свою трудову діяльність від імені та в інтересах держави, має спеціальний правовий статус із чітко визначеними правами та обов'язками, та трудова діяльність якого регулюється нормами загального та спеціального законодавства в сфері трудового права;

- пропозиції щодо внесення змін до положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» у сфері дисциплінарної відповідальності судді, а саме: а) доповнити пунктом 12 статтю 49 Закону, в якому зазначити наступне: «Держава має право, у разі вчинення суддею дисциплінарного проступку який завдав майнової шкоди громадянину, притягнути суддю до матеріальної відповідальності у порядку регресу. Розмір відшкодування встановлюється в залежності від ступеня вини обвинуваченого судді»;

*набули подальшого розвитку:*

- напрямки удосконалення правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права: 1) розроблення концепції з удосконалення правового регулювання трудових прав та інтересів судді як спеціального суб'єкта трудового права; 2) приведення чинного спеціального

трудового законодавства, що регулює трудову діяльність суддів у відповідність до міжнародно-правових стандартів трудової діяльності та оновлення чинної нормативно-правової бази; 3) розробка та прийняття змін до Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII; 4) удосконалення процедури позасудового вирішення трудових спорів, які виникають у судді в процесі їх трудової діяльності шляхом запровадження процедури медіації; 5) використання правового регулювання правового статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права, як інструменту запобігання корупції в трудовому процесі судді;

- характеристика таких видів юридичної відповідальності судді як спеціального суб'єкта трудового права: дисциплінарна відповідальність та матеріальна відповідальність, а також визначено необхідність застосування матеріальної відповідальності саме до суддів, оскільки відсутність інституту матеріальної відповідальності суддів в законодавстві призводить до того, що судді не несуть жодної майнової відповідальності за порушення норм трудового законодавства. А отже на даний час законодавець визначає лише можливість відшкодування шкоди за рахунок держави, що є неприпустиме з точки зору покарання судді.

- висновки з приводу головних проблем які негативно впливають на правове регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права серед яких: а) відсутність належного понятійного нормативного апарату, який тривалий час не може бути вирішеним шляхом реформування нормативно-правової бази; б) чинний Кодекс законів про праці не містить не тільки окремої глави, про захист прав та порушених інтересів працівників, а ще і не закріплює норми, яка б визначала основи захисту прав та інтересів працівників суду та суддів; в) перевищення меж законодавчих обмежень та заборон, які застосовуються до суддів щодо захисту їх трудових прав; г) неналежне функціонування суб'єктів захисту прав та інтересів суддів;

- пропозиції щодо запровадження в українському законодавстві зарубіжного досвіду правового регулювання статусу судді як спеціального

суб'єкта трудового права на прикладі таких країн як Польща, Чехія, Латвія, Молдова.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у тому, що вони можуть бути використанні у:

- *науково-дослідній сфері* – для подальшого дослідження теоретичних та практичних проблем правового регулювання трудо-правового статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права;

- *правотворчості* – для розробки нових та внесення змін і доповнень у діючі нормативно-правові акти, які врегульовують правовий статус суддів в системі українського судочинства;

- *правозастосовній діяльності* – з метою вдосконалення практики використання положень законодавства що регулює порядок здійснення трудової діяльності суддів як спеціального суб'єкта трудового права;

- *у навчальному процесі* - положення й висновки, зроблені в дисертації, можуть бути використані під час вивчення таких наукових дисциплін як: «Судочинство України», «Трудове право» та у процесі підготовки та внесення змін до робочих програм і планів, при підготовці підручників, навчальних посібників та іншої наукової періодики, наукових конференціях та диспутах, науково дослідній роботі студентів.

**Апробація результатів дисертації.** Основні ідеї положень дисертаційного дослідження були апробовані на таких науково-практичних заходах: міжнародних науково-практичних конференціях: «*Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні*» (м. Одеса, Україна, 11–12 лютого 2022 р.); «*Сучасні наукові дослідження представників юридичної науки – прогрес законодавства України майбутнього*» (м. Дніпро, 14–15 січня 2022 р.); «*Право як ефективний суспільний регулятор*» (м. Львів, 18–19 лютого 2022 р.).

**Публікації.** Основні положення та результати дисертаційного дослідження викладені у 8 наукових працях, з яких: 4 наукових статті опубліковані у вітчизняних виданнях, 1 наукова стаття у зарубіжному, які

включені у наукометричні бази даних, а також у 3 тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, що логічно поєднані у 10 підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 232 сторінки, з яких основного тексту – 211 сторінок. Список використаних джерел складається із 190 найменувань і займає 18 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУДДІ ЯК СПЕЦІАЛЬНОГО СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА

### 1.1 Поняття, зміст та система спеціальних суб'єктів трудового права

Трудове право займає особливу ланку серед інших вітчизняних сфер права. Саме трудове право виступає як важіль розвитку орієнтований на соціум економіки та забезпечує соціальну захищеність та стабільність суб'єктів трудових правовідносин. На певному етапі свого життя будь-який громадянин нашої держави стає учасником трудових правовідносин, що зумовлює актуальність визначення поняття, змісту та системи загальних та спеціальних суб'єктів трудового права.

Трудове право України регулює суспільні відносини, що виникають в сфері реалізації людиною свого права на працю. В своїх нормах трудове законодавство визначає коло суб'єктів, які реалізують свої права. Саме суб'єкт є основним структурним елементом трудових правовідносин. Під поняттям суб'єкта трудового права слід розуміти учасника трудових відносин, які можуть бути носіями юридичних прав та обов'язків. На думку П.Д. Пилипенка: «суб'єкти трудового права – це учасники індивідуальних, трудових та інших відносин, що є предметом трудового права, і які на підставі чинного законодавства наділяються суб'єктивними правами та відповідними обов'язками» [1, с.40]. І.Д. Шумляєва зазначає, що під поняттям суб'єктів трудового права слід вважати учасників суспільних відносин, які мають суб'єктивні права і юридичні обов'язки на підставі чинного законодавства, які безпосередньо беруть участь у функціонуванні ринку праці, у застосуванні і організації процесів праці [2, с.40]. А В. І. Прокопенко вважає, що суб'єкт трудового права є особа (фізичних або юридичних), яка може бути учасниками трудових та пов'язаних із ними правовідносин, у котрої вона реалізує надані їй трудові права та виконує трудові обов'язки [3, с. 67].

Таким чином, ми може зробити висновок, що характерною ознакою для всіх суб'єктів трудового права належить можливість їх наділення відповідними трудовими правами та обов'язками, якими вони можуть самостійно розпоряджатись та нести відповідальність за них. Отже, для того, щоб особа набула статусу суб'єкта трудових правовідносин, вона повинна володіти правосуб'єктність, а саме здатність бути суб'єктом саме трудових відносин. До складу поняття трудової правосуб'єктності входять три складові:

а) трудова правоздатність (здатність учасник трудових правовідносин мати права та обов'язки, які встановлюються на законодавчому рівні). Статті 43-45 Конституції України та ст. 2 Кодексу законів про праця визначає найважливіші права працівників в Україні. Відповідно до ст. 43 Конституції України: «Кожен має право на працю що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Вільність вибору передбачає не тільки вільний вибір професії, спеціальності, місця роботи тощо, але й заборону використання примусової праці» [4].

б) трудова дієздатність (здатність суб'єкта трудових правовідносин самостійно набувати трудових прав та одночасно самостійно реалізувати їх);

в) трудова деліктоздатність (особа, яка вчиняє неправомірні дії несе юридичну відповідальність за свою неправомірну поведінку та компенсує завдану нею шкоду).

В науці також існує точка зору, що до суб'єктів трудового права можуть входити особи та організації. [5, с. 7]. Так, на думку П.Д. Пилипенка: «правосуб'єктність визначається переважно як поєднання трьох компонентів правоздатності, дієздатності і правового статусу, що є тими властивостями, якими має володіти кожен із учасників, зокрема трудових правовідносин» [6, с. 66, с. 68].

Отже, під поняттям суб'єкта трудового права слід розуміти особу, яка відповідно до чинного законодавства має передбачену можливість стати учасником трудових правовідносин. Для того щоб визначити потенційну можливість особи стати суб'єктом трудових правовідносин слід встановити чи має такий суб'єкт трудову правосуб'єктність. Лише за наявності трудової

правосуб'єктності суб'єкт права матиме трудові права та обов'язки (правоздатність) та своїми діями набувати суб'єктивні права та нести обов'язки (дієздатність), а також нести юридичну відповідальність (деліктоздатність). Лише за наявності всіх трьох складових правосуб'єктності (правоздатність, дієздатність та деліктоздатність) особа може стати суб'єктом трудових правовідносин. Також слід враховувати і факт того, що коли особа вступає в конкретні правовідносини, вона набуває певного правового статусу, тобто отримує конкретний обсяг прав та обов'язків, що визначені положеннями трудового законодавства. Серцевиною трудового права є трудові правовідносини, що виникають між її учасниками.

В теорії права існує два наукових погляди на існування понять «суб'єкта трудового права» та «суб'єкта трудових правовідносин». Так прихильники першої групи вчених вважають, що ці два поняття не можуть існувати відокремлено одне від іншого. Так, наприклад, Л.Я. Гінцбург зазначає що суб'єкт трудового права та суб'єкт трудових правовідносин є тотожними між собою, оскільки будь-яка особа, виступаючи стороною (суб'єктом правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими відносинами, повинна бути суб'єктом трудових правовідносин на цей момент або в минулому [7, с. 183]. А прихильники протилежних поглядів вважають, що два поняття слід відокремлювати один від одного. Прихильник даної теорії є М.М. Клепарський, А.М. Слюсар, І.Є. Окунєв, З.С. Галаван. Наприклад, З.С. Галаван зазначав, що ці два поняття не можна ототожнювати, адже вони є різними за змістом та співвідносяться як ціле й частина [8, с. 24].

Поняття та ознаки терміну суб'єкта трудового права ми вже розглянули, то ж проаналізує особливості терміну «суб'єкт трудових правовідносин». Під поняттям суб'єкта правовідносин слід розуміти правоздатного суб'єкта суспільного життя, який має юридичні права та обов'язки. Відмінність між суб'єктом правовідносин та суб'єктом права полягає в тому, що: «по-перше, правовідносини – не єдина форма реалізації норм права; по-друге, малолітні діти, душевнохворі люди, які є суб'єктами права, не можуть бути суб'єктами



правовідносин; по-третє, конкретний громадянин завжди є суб'єктом права, але не завжди є учасником правовідносин» [9, с. 338].

Таким чином, суб'єкт трудових правовідносин характеризується наступними ознаками: а) конкретизовані щодо предмету трудового права; б) данні суб'єкти наділені конкретно правосуб'єктністю: правоздатністю та дієздатністю; в) є учасниками трудових правовідносин, які виникають в процесі трудової діяльності особи.

Ми вважаємо, що саме термін «суб'єкт трудових правовідносин» є більш конкретизованими ніж термін «суб'єкт трудового права». Саме суб'єкти трудових правовідносин мають реальні права та обов'язки в сфері трудового законодавства, натомість як суб'єкти трудового права мають лише потенційну можливість на отримання трудових прав та обов'язків, які надалі можуть взагалі не реалізувати на практиці внаслідок певних причин ( стан здоров'я, відсутність необхідності тощо). Під поняттям суб'єкта трудового права ми охоплюємо всіх осіб, що мають необхідну правосуб'єктність та потенційну можливість вступити до трудових правовідносин. Натомість суб'єкти трудових правовідносин – це вже чітко визначені учасники трудових правовідносин, який має чітко визначений взаємозв'язок з іншими учасниками трудових правовідносин.

Суб'єкти трудового права можна класифікувати керуючись особливостями побудови предмета трудового права, як галузі права. Центральне місце в предметі трудового права складають саме трудові правовідносини. Залежно від моменту виникнення таких відносин вони можуть поділятися на ті, що виникають в процесі виробництва духовних чи матеріальних благ, або трудові відносини, що виникають у сфері надання послуг і обслуговування тощо. Предмет трудового права складають не тільки трудові правовідносини, але і відносини, що передують їм або пов'язані з ними. Такі відносин слід класифікувати на : а) ті що передують виникнення трудових правовідносин (відносини в сфері працевлаштування, організації та управління працею); б) відносини, що супроводжують трудові правовідносини(підготовка, перепідготовка чи підвищення кваліфікації, матеріальна відповідальність

працівників), в) відносини, що виникають із трудових правовідносин (відносини соціального партнерства, розгляд трудових спорів, нагляд та контроль за виконанням трудового законодавства).

Відповідно всіх суб'єктів трудових правовідносин можна в свою чергу поділити на: а) тих, що безпосередньо беруть участь у таких правовідносинах; та б) суб'єктів трудових правовідносин, які мають право чи обов'язок виступати стороною суміжних трудових правовідносин. Саме даний вид класифікації був взятий Є.Б. Хохловим для формулювання свого власного поділу суб'єктів трудових правовідносин. Є.Б. Хохлов говорив про те, що можна виділити два рівня суб'єктів – суб'єкти основні ( сторони трудових правовідносин, тобто працівники і роботодавці) і суб'єкти допоміжні чи похідні (учасники інших, не трудових відносин, що становлять предмет трудового права). Сутність допоміжних (похідних) суб'єктів трудового права полягає в тому, що їх здатність до правоволодіння в рамках цієї правової галузі або є похідною від правосуб'єктності основних суб'єктів, або спрямована на обслуговування функціонування останніх як повноцінних учасників відносин у сфері праці [10, с. 111].

Схожою є правова класифікація суб'єктів трудових правовідносин у П.Д. Пилипенка, він також поділяє всіх учасників трудових правовідносин на головних та другорядних, однак конкретизує даний перелік. Під час своєї класифікації П.Д. Пилипенко врахував важливість суб'єктів трудового права для виникнення, розвитку та припинення відносин в сфері трудового та права, а також тісно пов'язаних з ними відносин. На думку П.Д. Пилипенка всі суб'єкти трудових правовідносин можна поділити на:

1) головні суб'єкти трудових правовідносин – це такі суб'єкти, які забезпечують існування трудових правовідносин та мають у трудових правовідносинах головну роль. Це, наприклад: а) обов'язкові суб'єкти: роботодавці і працівники; б) допоміжні суб'єкти: органи нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та органи зайнятості; в) факультативні суб'єкти, участь яких у трудових правовідносинах не завжди обов'язкова і не є постійною, проте в окремих випадках є важливою: (профспілкові або інші

органи, уповноважені представляти найманих працівників у трудових правовідносинах);

2) другорядні суб'єкти трудових правовідносин можуть бути такі з них, які беруть участь у трудових правовідносинах тільки якщо виникає потреба, або ж якщо їхня участь є тимчасовою, після чого вони припиняють своє існування: комісії з трудових спорів, Національна рада соціального партнерства, профспілкові об'єднання, тощо» [11, с. 134-135].

Наведенні класифікації П.Д. Пилипенком та Є. Б Хохлова мають цінність у теоретичному поглибленні знань про суб'єктів трудових правовідносин та визначенні їх змістових ознак їх фактичного та правового стану. Дана класифікація дозволяє визначити необхідність у виникненні нових суб'єктів трудових правовідносин, та визначає функціональне призначення кожного діючого суб'єкта трудових правовідносин. Практична важливість даної класифікації полягає у чіткому визначенні прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, необхідних для виконання своїх функцій, що сприяє визначенню основних напрямків удосконалення відповідного нормативно-правового забезпечення.

М.О. Драчук наголошував на тому, що існування двох основних груп суб'єктів трудових правовідносин обумовлений особливостями організації сфери застосування праці, у якій, з одного боку, є оплатна споживання фізичних та інтелектуальних здібностей до праці кожного конкретного індивіда, а з другого боку, обов'язкове встановлення додаткових гарантій з боку держави, спрямованих на оптимальне і раціональне використання трудових ресурсів країни [12, с. 36]. .

Однак, на нашу думку, хоча дана класифікація має право на існування, проте ми маємо до неї серйозні застереження. В першу чергу слід звернути увагу на її складний та штучний характер. В першу чергу слід звернути увагу на змішування суб'єктів, які відносяться до другої (допоміжні) та третьої (факультативні) групи головних суб'єктів з другорядними суб'єктами трудового права. На нашу думку ці суб'єкти виконують допоміжну функцію і не являються головними суб'єктами трудових правовідносин. Виокремлення

допоміжних, факультативних та другорядних суб'єктів трудових правовідносин існують лише задля забезпеченні індивідуальних трудових відносин працівника та роботодавця. Також виникає питання щодо віднесення органи нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства до головних суб'єктів другої підгрупи, а Національну раду соціального партнерства до другорядних суб'єктів трудових правовідносин, оскільки ці органи мають допоміжне значення щодо головних суб'єктів. А профспілки враховуються як у групі факультативних суб'єктів трудових правовідносин, і у групі другорядних суб'єктів.

Ми підтримуємо правову позицію А.М. Слюсаря, який має обґрунтовану класифікацію суб'єктів права та виступає за їх ціннісний підхід до класифікації. В своїх працях А.М. Слюсарь до суб'єктів трудового права України відносить: (а) працівника як первинного суб'єкта трудового права, (б) роботодавця як основного суб'єкта трудового права, (в) похідних суб'єктів трудового права від працівника (особу, яка шукає роботу; інваліда, який отримав трудове каліцтво або професійне захворювання; позивача або відповідача в суді та ін.), (г) службових суб'єктів трудового права (державні органи, професійні спілки, приватні кадрові агентства, комісії по трудових спорах, примирні комісії, трудові арбітражі та ін.)» [13, с. 84].

Таким чином, з урахуванням всіх вищих перелічених класифікацій суб'єктів трудових правовідносин, ми пропонуємо поділити всіх суб'єктів трудових правовідносин на а) основні суб'єкти трудового права: працівника та роботодавця та б) допоміжних суб'єктів трудових правовідносин (спеціальні органи, що забезпечують трудову діяльність працівників та роботодавців).

Зосередимо свою увагу на первинному суб'єкті трудового права як працівник. Згідно чинного законодавства, а саме п.8 ч.1 ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 року № 1045-XV визначається, що «працівником є фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю»[14]. Однак, дане законодавче визначення має загальне праве закріплення, а саме поняття

«працівник» може бути диференційоване. Поряд з загальним розумінням поняття «працівник», як суб'єкт трудового права, слід виокремити і категорію спеціального суб'єкта трудового права, яка також підпадає під категорію працівник. До спеціальної категорії працівників слід віднести працівників, трудова діяльність яких в основному регулюються та деталізується спеціальним законодавством. В межах даного поняття слід виокремити категорію працівників, що є державними службовцями. Помилковою є думки вчених, які відносять до працівників державної служби всі державні підприємства, установи, організації. Наприклад, Д.М. Бахрах під державною службою розуміє професійне виконання за дорученням держави суспільно-корисної діяльності особами, які займають посади в державних організаціях» [15, с.102]. Схожими є думки Ю.М. Старилов, що зазначав, що державна служба – це служба в державних установах, підприємствах, організаціях і об'єднаннях [16, с.9,10]. Аналогічною є позиція Б.М. Лазарева, який підкреслював у визначенні державної служби такі суттєві ознаки як виконання за дорученням держави і за плату від неї, так само під державною службою розумів діяльність по реалізації завдань і функцій держави в державних органах, «силових» структурах, в державних соціально-культурних установах, на державних підприємствах (в їх адміністрації). І саме тому особи, що перебувають на державній службі, підпадають під специфічний правовий режим [17, с. 6,7].

Ми не можемо погодитись з такими тлумаченнями поняття «державної служби», оскільки працівники державної служби є окремою категорією працівників трудова діяльність яких має особливий характер, а їх правовий статус визначається спеціальними законами. Саме до таких працівників, що мають спеціальний правовий статус відносяться державні службовці. Віднесення державних службовців до спеціальної категорії працівників має і міжнародне законодавче визначення, оскільки сутності державної служби, як особливої, відмінної від будь-якої іншої трудової діяльності людини, яка потребує особи, яка бажає стати державним службовцем специфічних якостей та повної віддачі в служінні державі.

В чинному законодавстві України, а саме в ст. 1 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року № 889-VIII є визначення поняттям державної служби яке тлумачиться як «Публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави. Державний службовець, як суб'єкт трудових правовідносин є громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби» [18].

Щодо визначення поняття державного службовця на законодавчому рівні інших держав, то можна сказати, що там не існує єдиного правового підходу. Згідно законодавства Франції поняття «державний службовець» не закріплено та не має законодавчого визначення. Існує лише нормативне закріплення коло осіб, які володіють статусом чиновника: це службовці центральної державної адміністрації і адміністрації регіонів, департаментів, комун і їх установ, за виключенням службовців парламенту і суддів загальної юрисдикції. У Франції державні службовці державної влади користуються спеціальним правовим режимом, що регламентує їх високий соціальний статус [19, с.263-270]. Згідно з Законом ФРН «Про федеральних службовців», під визначенням федерального службовця слід розуміти особу, яка знаходиться в «публічно-правових відносинах служби і вірності» з Федерацією чи безпосередньо підлеглий Федерації «корпорацією, установою чи організацією публічного права».

Польське законодавство ототожнює поняття «службовець цивільної служби» і «службовець державної установи». Відповідно до законодавства США під поняттям федерального державного службовця слід розуміти особу, праця яких оплачується із бюджету федерації. Федеральна державна служба поділяється на дві категорії – «конкурсну» і «патронажну». До однієї категорії відносяться особи, які поступили на службу і пересуваються по ній у відповідності із принципами «системи заслуг», установленими законодавством.

До іншої категорії відносяться державні службовці, які призначаються на посади Президентом одноосібно або за порадою і за згодою Сенату [20, с.240]

З даних визначень можна зробити висновок, що особа, яка працює на державній службі і є спеціальним суб'єктом трудового права відрізняється від працівників інших підприємств, установ і організацій за наступними ознаками: а) їх трудова діяльність спрямована на виконання функцій та завдань держави, та здійснення такої діяльності від імені держави (судді, прокурори, державні службовці, працівники служби СБУ тощо); б) роботодавцем в даному випадку виступає держава, яка оплачує працю спеціальних суб'єктів трудового права за рахунок державного бюджету; в) зайняття посади спеціального суб'єкта трудового права це певна законодавчо визначена процедура, яка регулюється структурою і штатним розписом первинної структурної одиниці державного органу та його апарату. На спеціального суб'єкта трудового права покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень.

Всі ці особливості визначають специфіку правового регулювання трудової діяльності спеціальних суб'єктів трудового права, а саме: визначення підвищених вимог до особистих, ділових і моральних якостей кандидатів; встановлення підвищених вимог до віку, освітнього рівня та інших вад; визначення ряду обмежень і заборон, пов'язаних із проходженням державної служби тощо. Все ці обмеження і заборони потребують встановлення додаткових пільги і гарантії, задля відновлення балансу у правовому становищі працівників різних сфер реалізації права на працю. При цьому не слід забувати про загальні права та обов'язки, які покладаються на особу, не залежно від її трудової діяльності. Дану позицію підтримує і С.О. Іванов, який зазначає, що за службовцями державних органів, не говорячи вже про службовців державних підприємств, наукових і соціально-культурних установ, одностайно повинні бути збережені трудові права, що мають безпосереднє відношення до прав людини [21, с.56–57].

На думку Г.І. Леліков державна служба є складною багатокомпонентною, динамічною, багатомірною, функціональною, комплексною системою з різнорівневими горизонтальними і вертикальними

зв'язками, зовнішніми впливами та внутрішніми процесами [22, с.49]. Ми повністю погоджуємось з тезою про те, що державна служба є певним результатом суспільного поділу праці, її різновидом. Щодо даного положення С.О. Іванов зазначає, що «служіння державі по своїй природі є трудовою діяльністю, що здійснюється на підставі найму, де працівником є державний службовець, а наймодавцем – державний орган». Вчений вважає, що служіння державі, про яке говорять адміністративісти, - за своєю суттю є трудовою діяльністю» [21, с.56]. На думку Ю.П. Битяка діяльність державних службовців слід пов'язувати з поняттям «службова діяльність» і вважати, що нею охоплюється робота тих людей, для яких виконання обов'язків по посаді є основним видом суспільно корисної праці [23, с.171]. Таким чином учасники службова-трудова правовідносин є з одного боку спеціальні суб'єкти трудових правовідносин – державні службовці, а з іншого – держава в особі уповноважених органів.

Слід враховувати особливості такого учасника трудових правовідносин, як держава. П.Д. Пилипенко в своїх працях визначає три групи роботодавців: «роботодавці – фізичні особи; роботодавці – юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб; роботодавці – державні органи». При цьому він зазначає, що «державні службовці, судді, прокурорські працівники перебувають у трудових правовідносинах не з державними органами, а з юридичними особами, які стоять за цими органами» [11, с.171]. Д.О. Карпенко наголошував на тому, що «сама держава як особливий суб'єкт права на виступає стороною трудових правовідносин, а відповідно до цього не є суб'єктом трудового права. Він стверджував що стороною трудових правовідносин з працівниками бюджетної сфери виступають державні підприємства, установи, організації, які виступають від імені держави» [24,с.116]. Ми погоджуємось з правовим висловлюваннями Н.Б. Болотіної та Г.І. Чанишевої про те, що держава виступає роботодавцем для державних службовців, військовослужбовців, суддів, прокурорських співробітників, працівників ОВС [25, с.100].



Таким чином, трудові правовідносини, що виникають у державних службовців, прокурорів, суддів чи працівників служби СБУ в процесі їх трудової діяльності можна розмежувати на трудові та адміністративні правовідносини, кожен з яких має свій зміст. Працю кожного спеціального суб'єкта трудового права має свої особливості, але все одно вона повинна регулюватися трудовим правом, оскільки служіння державі є трудовою діяльністю громадян. Будь-який вид державної служби повинен поєднувати в собі адміністративно-правові та трудові норми. При цьому перші норми визначають права та обов'язки державного службовця, які необхідні йому для виконання завдань та функцій в державі, а другі (трудові) – як суб'єкта трудових правовідносин. Слід враховувати і той факт, що застосування норм трудового законодавства відбувається відповідно до спеціального законодавства, що регулює трудову діяльність спеціальних суб'єктів трудового права, оскільки дана категорія працівників здійснюють свою діяльність в межах компетенції державних органів, установ, організацій та виконують там службово-трудові функції.

Отже, під поняття спеціального суб'єкта трудового права слід розуміти фізичну особу, яка володіє спеціальною трудовою правосуб'єктністю, що здійснює свою діяльність на користь та від імені держави на основі трудового договору в державних органах влади з метою матеріального та/або задоволення особистих потреб, відповідно до норм спеціального трудового законодавства України.

Як загальний суб'єкт трудових правовідносин, спеціальні суб'єкти трудових правовідносин повинні володіти спеціальною трудовою правосуб'єктністю, тобто здатністю бути суб'єктом саме трудових відносин. Зміст трудових правовідносин спеціальних суб'єктів трудового права складають трудові права та трудові обов'язки, якими вони можуть самостійно розпоряджатись та нести відповідальність за них.

С.С. Алексеев визначає, що «правовідносини мають матеріальний та юридичний зміст. Під матеріальним змістом правовідносин слід розуміти фактичну поведінку (дія, бездіяльність), яку правомочний може, а право

зобов'язаний повинен здійснювати». Юридичним змістом правовідносин полягає у наявності у них складових елементів – юридичних прав і обов'язків [26, с.134]. Відповідно до особливостей трудових правовідносин спеціальних суб'єктів трудового права юридичний зміст трудових правовідносин складають визначені спеціальним законодавством трудові права та трудові обов'язки. А під матеріальним змістом трудових правовідносин спеціальних суб'єктів трудового права слід розуміти можливість їх реалізації. Зміст трудових правовідносин складний. Він складається з цілого комплексу повноважень одного суб'єкта і зустрічних відповідних обов'язків іншого. Обов'язки і права являються елементарними правовідносинами, які входять до складу складного трудового правовідношення [27, с.131]

Цікавим є думки Ю.П. Орловського про те, що трудове правовідношення спеціальних суб'єктів трудового права має складну структуру, яка характеризується не однією певною правомочністю з одного боку і відповідному цій правомочності обов'язку – з іншого, а декількома взаємозв'язаними правами і обов'язками учасників таких відносин [28, с.218]. І.К. Дмитрієв визначає, що зміст трудових правовідносин становлять єдність його властивостей і зв'язків. Учасники правовідносин пов'язані між собою спеціальними суб'єктивними правами і обов'язками, поєднання яких розкриває особливості їх юридичного змісту [29, с.104].

Таким чином, в рамках трудових правовідносин, спеціальні суб'єкти трудового права мають чітко визначені трудовим, спеціальним законодавством та взаємною угодою з роботодавцем права та обов'язки, які складають зміст їх правовідносин. Виникнення трудових правовідносин у спеціальних суб'єктів трудового пов'язано з укладанням трудового договору (контракту) з роботодавцем (державним органом) умови якого складають зміст трудових правовідносин. На думку Л.Я. Гинцбург, трудовий договір є універсальним засобом виникнення відповідного правового зв'язку, тобто переростання трудових відносин у трудові правовідносини [7, с.63]. О.І. Процевський визначав трудовий договір, як юридичний факт, володіє тією

здатністю, що визначає зміст трудових відносин в об'ємі умов, що виробляються сторонами при його укладенні [30, с.83].

Однак, не зважаючи на особливості трудового договору та необхідність його укладання між державними службовцями та органами державної влади досі не існує законодавчо закріпленої норма, яка б визначала укладання трудового договору чи контракту при прийнятті особи на посаду державного службовця.

Поняття трудового договору та контракту, які маю законодавче закріплення в ст. 21 Кодексу законів про працю, можна використати і в сфері трудової діяльності спеціальних суб'єктів трудового права. Тому, під визначення трудового договору, який укладається зі спеціальним суб'єктом трудового права слід розуміти угоду між працівником, яка є особою, яка бажає отримати спеціальну трудову правосуб'єктність та роботодавцем в особі державних органів влади, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, орган державної влади зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та надавати умови праці, які є необхідними для виконання працівником своєї роботи та містяться в нормах законодавства про працю та в нормах спеціального законодавства, в положеннях колективних договорів та в угоди сторін. Особливостями трудового договору укладеного зі спеціальними суб'єктами трудового права є:

1. Форма укладання трудового договору визначена на рівні спеціального трудового законодавства, яке регулює трудову діяльність даного кандидата (судді, прокурори, працівники СБУ, державні службовці і тощо) повинна бути лише письмова виходячи із приписів ст. 24 Кодексу законів про працю, де зазначено, що «трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим» [31]. Даним положенням також необхідно доповнити ст. 21 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року № 889-VIII.

2. Трудові правовідносини за трудовим договором виникають на підставі фактичного складу. Такі юридичні факти мають бути обов'язково юридично здійсненні. В.Б. Ісаков зазначав з даного приводу те, що «до

фактичного складу, повинні відноситись не лише юридичні факти, які підставою виникнення тих чи інших правовідносин, а й відповідні умови, без яких ці групи і види правовідносин виникнути не можуть» [32, с. 128]. Такими фактичними умовами автор вважає факти, які виступають складовими елементами тих чи інших юридичних фактів. До таких, наприклад, можна віднести відсутність належним чином оформленого трудового договору між державним службовцем та органом державної влади. З урахування особливості трудової діяльності державних службовців, а саме наділення їх владно-розпорядчими та консультативно-дорадчими повноваженнями, фактичний допуск таких працівників до роботи можливий лише за умови видання відповідного наказу про призначення на посаду.

3. Останньою особливістю трудового договору, що укладається зі спеціальними суб'єктами трудового права є його зміст та умови. Зміст трудового договору складає права та обов'язки сторін договору. На сьогодні в теорії трудового права існує два види умов трудового договору, які поділяються в залежності від порядку їх встановлення: 1) безпосередні умови, які визначаються за домовленістю сторін; 2) похідні умови, які передбачені в законах й інших нормативних актах [33, с. 229-230].

В юридичній літературі безпосередні та похідні умови трудового договору визначають як договірні та позадоговірні умови. Позадоговірні умови для спеціальних суб'єктів трудового договору визначають взаємовідносини сторін трудового договору, надаючи їх комплекс спеціальних та трудових прав та обов'язків. Ф.М. Левіант зазначав з даного приводу, що трудовий договір в такому випадку є основою для реалізації таких прав та обов'язків [34, с. 38]. Особливістю похідних умов трудового договору спеціальних суб'єктів трудового права є те, що вони можуть бути змінені законодавцем та не потребують згоди учасників трудових правовідносин

Існують думки вчених з приводу того, що договірні ( безпосередні умови) трудового договору можна поділити на такі групи: а) необхідні (обов'язкові) умови, без яких не можна вважати трудовий договір укладеним, а трудове

правовідношення таким, що виникло; б) додаткові (факультативні) умови, не обов'язкові для існування трудового договору [35, с.240-241 ].

Ми вважаємо, що до обов'язкових умов трудового договору, які повинні бути зазначені, під час його укладання зі спеціальними суб'єктами права, є:

а) умови, що визначають місце роботи спеціального суб'єкта трудового права, тобто чітко визначений орган державної служби чи структурний підрозділ. Умови місця роботи це визначення державного органу в якому буде здійснювати свою трудову діяльність спеціальний суб'єкт трудового права, до таких органів можна віднести органи прокуратура, судові органи влади, органи служби безпеки України тощо). Необхідною умовою трудового договору є так визначення структурного підрозділу державного органу ( відділ, управління, комітет) де буде працювати спеціальний суб'єкт трудового права;

б) визначення трудової функції спеціального суб'єкта трудового права (професія, спеціальність, посада, кваліфікація). Відповідно до п.4 ч.1 ст.2 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року № 889-VIII: «посада державної служби - визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах повноважень» [18]. Дана правова норма визначає, що відповідно до своєї посади судді, як вид спеціального суб'єкта трудового права, володіють певним переліком своїх прав та обов'язків. Так, перелік прав державних службовців передбачено ст. ч.2-6 ст. 56 Закону України « Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII, а перелік обов'язків визначений у ст. ч.7 ст. 56, ст.. 57 Закону України « Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII. Класифікація посад та рангів державних службовців має нормативне закріплення в положеннях Закону України « Про державну службу» від 10.12.2015 року № 889-VIII;

в) умови про строк роботи (час початку та закінчення дії трудового договору). В трудовому договорі укладеного зі спеціальним суб'єктом трудового права повинен бути зазначений час коли він приступає до безпосереднього виконання своїх повноважень та термін дії даного договору.

Порядок обчислення строків дії трудового договору відбувається відповідно до ст. 241-1 Кодексу законів про працю;

г) умови оплати праці спеціального суб'єкта трудового права. Так наприклад, розмір заробітної плати державних службовців, які є спеціальними суб'єктами трудового права, визначається відповідно до положення ст. 50 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року № 889-VIII, де зазначено: «Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи. Заробітна плата державного службовця складається з: 1) посадового окладу; 2) надбавки за вислугу років; 3) надбавки за ранг державного службовця; 4) премії (у разі встановлення)» [18].

Додатковими умовами трудового договору укладеного зі спеціальним суб'єктом трудового права є, наприклад, такі умови: режим роботи та відпочинку (розділ VII Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року № 889-VIII; умови переїзду працівника в іншу місцевість (ст. 41 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року № 889-VIII); випробування при прийнятті на роботу (ст. 35 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року № 889-VIII); виплата компенсації за відрядження (ст. 42 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року № 889-VIII) тощо.

Слід зосередити свою увагу і на питанні можливості, при укладанні трудового договору зі спеціальним суб'єктом трудового права, умови праці, які певним чином погіршують становище працівника. Так, відповідно до Рішення Конституційного Суду України від 09.07.1998 року № 12-рп/98 щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України було зазначено: «...незважаючи на ці та інші застереження, що містяться в Кодексі законів про працю України та інших актах трудового законодавства і спрямовані на захист прав громадян під час укладання ними трудових договорів у формі контрактів, сторонами в контракті можуть передбачатися невідгідні для працівника умови: зокрема, це, як правило, тимчасовий характер

трудових відносин, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання договору тощо. Тому сфера застосування контракту під час оформлення трудових відносин не може бути безмежною» [36]. Ми вважаємо, що законодавцем слід розробити такий правовий механізм регулювання правового статусу спеціального суб'єкта трудового права таким чином, щоб була можливість вирівняти чи компенсувати ущемлення прав працівників шляхом надання йому додаткових пільг та гарантій.

Таким чином, можна зробити висновок, що спеціальними суб'єктами трудового права є працівники бюджетної сфери діяльності, які виконують різні функції державної влади на своїх посадах. До системи спеціальних суб'єктів трудового права відносяться суб'єкти трудового права, які володіють спеціальною трудовою правосуб'єктністю. Тобто, держава встановлює додаткові законодавчі вимоги для кандидатів, які бажають отримати спеціальний трудовий статус. Серед таких вимог є вік, освіта, стаж роботи, стан здоров'я, ділові та моральні якості особи, стан фізичної підготовки тощо [37, с. 703-704].

Так, серед спеціальних суб'єктів трудового права слід виокремити наступні групи: 1) державні службовці; 2) судді; 3) прокурори; 4) працівники Служби безпеки України; 5) працівники поліції; 6) працівники державної прикордонної служби; 7) службовці управління державної охорони України тощо. Регулювання їх трудової діяльності здійснюється за дуалістичним принципом, тобто регулюється як нормами загального трудового законодавства, так і спеціальними положеннями про державну службу. Проте, громадяни, які бажають зайняти посаду державного службовця зіштовхуються з певний переліком обмежень, що передбачені законодавством. До таких відноситься вік, стаж, громадянство, володіння мовою, професійною підготовкою тощо. Однак, саме такий особливий підхід до працівників державної служби України відносить їх до категорії спеціального суб'єкта трудових правовідносин.

## 1.2 Місце судді у системі спеціальних суб'єктів с трудового права

З моменту проголошення України правовою державою та формування громадянського суспільства, держава взяла на себе зобов'язання щодо формування надійного захисту прав, свобод та інтересів людини. В юридичному механізмі цього захисту особливе місце посідає такий державний орган влади, як суд. Саме на нього покладається така відповідальна функція, як здійснення правосуддя. Проте, слід зосередити увагу на тому, що суддівський корпус в цілому та конкретно судді в нашій державі, потребують належного організаційно-правового забезпечення. Судова влада є незалежною та самостійною гілкою державної влади, що в свою чергу, визначає статус суддів як особливих державних посадових осіб та членів соціуму. Неврегульованість законодавства в сфері забезпечення спеціального правового статусу судді, порушення стабільності кадрового суддівського корпусу, невідповідний рівень їх незалежності та соціальних гарантій є головними проблемами сучасної судової влади, що в свою чергу може негативно впливати на справедливий судовий розгляд та зниження рівня гарантій прав громадян.

Стабільне функціонування судової гілки влади, як державного органу є головним завдання держави. Саме тому, судова реформа, яка активно проводиться на території нашої держави є необхідною та обґрунтованою. Тому, визначення місця суддів, в системі спеціальних суб'єктів трудового права є актуальним питанням. Однак, для того щоб дослідити особливості трудового регулювання праці суддів слід зупинитись на визначенні та аналізі таких понять: а) «судова влада», в якості гілки державної влади; б) «суд» , як державний орган влади; в) «суддя», як суб'єкт трудових правовідносин. Всі ці поняття є самостійними та незалежним один від одного, а їх тлумачення вміщується в різні галузі права. Лише ст. 124 Конституції України об'єднує ці поняття, та зазначає: «правосуддя в Україні здійснюють виключно суди. А делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються» [4].



В межах конституційного права слід розглядати поняття «судова влада», як самостійна гілка державної влади серед інших гілок влади. Судова влада має власний зміст та функції в нашій державі. Так, наприклад, О.М. Іванець, зазначає, що перебуваючи між державою і громадянином, судова влада прагне максимально гарантувати захист прав, інтересів та свобод не лише окремої особи, але й самої держави та суспільства в цілому. Головним завданням діяльності судових органів влада повинно бути захист людину від всездозволеності чиновників та органів державного управління [38, с.56, 82-84]. На думку Ю.Ю. Чуприна діяльність судової влади полягає в охороні членів суспільства від будь-якого свавілля громадян і від неправомірних дій самої держави чи її органів та посадових осіб [39]. Поняття правосуддя в даному контексті тлумачиться як «конституційно закріплена особлива форма діяльності держави в сфері реалізації судової влади, яка виражається у захисті і охороні судами загальної юрисдикції нормального функціонування суспільних відносин, що складаються за участю громадян, підприємств та організацій, і яка включає механізм судового вирішення спорів про право та інші конфлікти <...> із застосуванням на основі закону державного примусу з метою відновлення і охорони законних прав та інтересів людини і всього громадянського суспільства» [40]. Таким чином, специфічною гілкою державної влади є саме судова влада, яка слугує задля вирішення будь-яких правових конфліктів та забезпечення судового контролю. Головною метою діяльності судової влади, без якої її існування є неможливим є здійснення правосуддя. Серед інших гілок влади, судова влада має свої особливості. Однією з таких є те, що діяльність суддів не зосереджена лише на одному органі, а покладається на систему суддівських органів, що здійснюють правосуддя в Україні. Судова влада, як самостійна гілка державної влади, охоплює всю судову систему й суддівський корпус, апарат суду, суб'єктів організаційного і ресурсного забезпечення функціонування судів [41, с. 73].

Суд, як державний орган влади, виступає як суб'єкт реалізації судової влади в державі. Суд це державний орган, який наділений повноваженнями щодо реалізації одного з видів державної влади – судової» [42, с. 21]. У своєму

визначені С.В. Прилуцький зазначає, що суд в першу чергу повинен бути соціальним феноменом, який «існує й розвивається за правилами та законами соціального розвитку людей, іноді навіть незалежно та в розріз із позитивним правом держави» [43, с. 22]. Суд є узагальнюючим поняттям, та включає в себе систему суддів, які існують у нашій державі. Серед усіх державних органів суд вирізняється низкою ознак, а саме: а) розглядає та вирішує особливі категорії справ, які не можуть бути вирішені в жодному іншому державному органі; б) приймає рішення іменем України, які є обов'язковими на всій території нашої держави; в) розгляд справи в судді - це особлива, законодавчо визначена процедура розгляду справи, що регламентується виключно законами України; г) суд завжди приймає рішення самостійно, без жодного впливу інших органів державної влади. Поняття правосуддя в даному контексті слід розглядати як право кожної людини на звернення до суду задля вирішення особистих правових конфліктів. Суд – це незалежний державний орган влади, який відповідно до законодавчо закріпленої процедури здійснює розгляд та вирішення правових конфліктів та забезпечує судовий контроль.

Судова влада може бути реалізована лише в особі суддів, до повноважень яких відноситься здійснення правосуддя в судах. Судді це посадові особи судової гілки влади, яких наділено повноваженнями здійснювати правосуддя відповідно до конституційних положень та які виконують свої обов'язки на професійній основі в Конституційному Суді і судах загальної юрисдикції [44, с. 145]. Саме вони реалізують судову владу та вирішують будь-які правові конфлікти, які можуть виникнути у суспільстві. В цьому і полягає розуміння судді як працівника. О.В. Карпушова писав: «судді є особливою категорією працівників, яка завжди вирізняється з-поміж інших категорій своєю важливістю та пріоритетністю» [45, с. 13]. В свою чергу В.В. Кузьменко зазначав: «суддя з огляду на специфіку своєї діяльності наділяється особливими привілеями, правами та повноваженнями порівняно з будь-якими іншими громадянами, які вступають у відносини найманої праці» [46, с. 3]. Тому, в цьому контексті, поняття правосуддя слід розуміти як трудову діяльність судді, тобто працю судді пов'язану з виконанням його трудової функції.

З даного питання писала О.В. Карпушова, яка зазначала, що трудова діяльність суддів є спеціальним видом правової діяльності, до якої висуваються спеціальні правові вимоги. Це в свою чергу є логічним, бо суддя це особа, яка відправляє правосуддя, а не просто працівник, котрий виконує свої трудові функції» [45, с. 75]. У своїй праці В.А. Ярема відмічає, що «здійснення правосуддя на професійній основі є основним змістом трудової діяльності суддів. Основний Закон держави акцентований на «професійній» формі виконання службових обов'язків із здійснення правосуддя, що передбачає особливі вимоги до освіти, досвіду та інших професійно важливих характеристик цього суб'єкта» [47, с. 228]. Таким чином, ми можемо стверджувати, що суддя - це найманий працівник, до повноважень якого входить здійснення правосуддя та забезпечення судового контролю відповідно до положень чинного законодавства.

Слід враховувати і факт того, що судді, під час здійснення своєї трудової діяльності є незалежними, підкоряються лише законові й нікому не підзвітні. «Держава зі свого боку повинна гарантувати незалежність суддів шляхом створення особливого порядку їхнього обрання (призначення), зупинення їхніх повноважень і звільнення з посади; визначення законом процедурою здійснення правосуддя; таємницею прийняття судового рішення й заборонаю її розголошення; встановленням відповідальності за неповагу до суду чи судді; правом на відставку; недоторканністю суддів; створенням необхідних організаційно-технічних та інформаційних умов для діяльності судів, матеріальним і соціальним забезпеченням суддів відповідно до їхнього статусу; особливим порядком фінансування судів; системою органів суддівського самоврядування, на відміну від загальнодержавного процесу управління» [48].

Однією з головних гарантій самостійності та незалежності судді є їх належне фінансове забезпечення, оплата праці та надання такої фінансової допомоги, яка б була достатньою для ефективного виконання своїх трудових обов'язків. Так, відповідно до п.1 розділі VI Концепції судово-правової реформи України від 28.04.1992 року № 2296-XII визначається: «заробітна плата суддів, спеціалістів судів встановлюється в розмірі, що гарантує їх

незалежність, достатньо забезпечує матеріальні умови для належного виконання ними службових обов'язків, з урахуванням, що вони позбавлені можливості поряд з судовою діяльністю виконувати іншу роботу. Вводиться додаткова оплата праці за вислугу років та за класні чини суддів і спеціалістів судів» [49].

Трудова діяльність судді здійснюється за принципами єдності та диференціації їх правового регулювання. Тобто, вплив норм права на волю працівника, його поведінку в необхідному для суспільства, держави, працівників чи роботодавців напрямку. Єдність правового регулювання трудової діяльності судді полягає у: а) встановленні загальних конституційних принципів; б) визначенні єдиних для всіх працівників та роботодавців прав та обов'язків, які визначаються відповідно до норм трудового законодавства; в) норми законодавства поширюються на всю територію України, де б і ким вони не працювали. Стаття 3 Кодексу законів про працю визначає правову основу забезпечення єдності правового регулювання праці суддів та інших працівників. Відповідно до даної статті визначається, що норми закону про працю регулюють трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно виду діяльності і галузевої належності та від форм власності. Також законодавство про працю регулює трудові відносини осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Реалізація права на працю суддів здійснюється за загальними принципами трудової діяльності, а саме принципах рівності трудових прав, свободи праці, законності, відсутності дискримінації тощо. Так, відповідно до правового регулювання загальними норми праці, а саме ч.1,2 ст. 6 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 року № 2694-ХІІ: « умови праці судді на робочому місці, безпека технологічних процесів, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для середовища чи довкілля» [50].

Диференціація правового регулювання трудової діяльності суддів полягає у встановленні норм спеціального права. Під диференціацією необхідно розуміти встановлення спеціального правового регулювання та прав для певної категорії працівників. Поняття диференціації включає в себе певні відмінності правового регулювання праці окремих працівників в залежності від різних стійких факторів та особливостей діяльності працівника. До таких факторів диференціації включають: а) суб'єктивні фактори, тобто ті які залежать від фізичних чи психофізіологічних особливостей працівника (жінки та неповнолітні); б) шкідливі чи важкі умови праці; в) особливі умови галузі праці. Норми права, які визначають диференційований підхід щодо визначення норм праці є спеціальними. І Ю.П. Орловський зазначав: «завданням диференціації є індивідуалізація загальної правової норми стосовно окремих категорій працівників, які володіють неоднаковими здібностями або працюють у різних умовах...» [28, с.328]. Лише за допомогою диференціації можливо відобразити фактичні відмінності у змісті, характері та умовах праці, породженні суспільним поділом праці. З.К. Сіморот вважає, що диференційовані норми можуть виходити за межі загальної норми і не є виключною її конкретизацією [51, с.5].

Саме судді підпадають під дію цих спеціальних норм трудового законодавства, а тому вони є спеціальним суб'єктами трудового права. Їх спеціальний статус обумовлений насамперед особливим значенням та характером праці. Лише судді мають спеціальні повноваження щодо здійснення правосуддя від імені держави. Ми погоджуємось з висловлюванням Т.В. Штих, яка зазначала, що судді відносяться до спеціального суб'єкта трудового права у зв'язку із займаною посадою і відповідною службовою діяльністю від імені держави. Трудова правосуб'єктність судді має свої особливості, обумовлені особливістю правового статусу цієї категорії працівників, що виходять з його дуальності. Здійснюючи свою правову діяльність від імені держави, яка полягає у виконанні завдань і функцій держави, суддя є працівником певного органу держави, і поєднання загального статусу особи, статусу державного службовця, посадової особи, працівника вимагає з'ясування меж дії кожного, їх взаємного

впливу в аспекті особливостей реалізації певних прав та обов'язків, встановлення додаткових вимог, пільг, привілеїв, обмежень чи заборон» [52, с. 688].

Так, відповідно до ст. 127 Конституції України правосуддя професійні судді відповідно до законодавчо визначеної процедури. У передбачених законодавством випадках правосуддя може здійснюється за участю присяжних. «Суддя не може належати до політичних партій, профспілок, брати участь у будь-якій політичній діяльності, мати представницький мандат, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької чи творчої» [4]. Це може говорити про те, що навіть на рівні Основного закону нашої держави, законодавець визначає особливості трудової діяльності суддів та створює притаманні лише для них обмеження з метою здійснення незалежного правосуддя. Оскільки незалежність судді полягає не тільки у дотриманні законодавчо визначених норм судочинства, а й позбавлення політичної нейтральності суддів. При цьому, за умови наявності в професійній діяльності судді політичної заангажованості, то не враховуючи факт то, чи відноситься судді формально до членства в партії чи політичному русі, правомірним буде вирішення питання про припинення суддівських повноважень.

Спеціальний підхід до правового регулювання трудової діяльності суддів відбувається і в положеннях Закону України «Про судоустрій та статус суддів», який включає такі спеціальні норми правового регулювання діяльності суддів як:

1. Норми-доповнення, тобто норми, що закріплюють на законодавчому рівні певні пільги, привілеї для суддів під час їх трудової діяльності.
2. Норми-винятки, які закріплюють ті чи інші правові обмеження пов'язанні з проходженням державної служби суддею.
3. Норми-пристосування, тобто норми чинного законодавства, які адаптують загальну норму трудового законодавства до спеціального суб'єкта.

Саме ці норми характерні для професії суддів. До норм пільг слід віднести положення ч. 5 ст. 135 Закон України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII, де зазначається: «...суддям виплачується щомісячна доплата за вислугу років у розмірі: за наявності стажу роботи більше 3 років - 15 відсотків, більше 5 років - 20 відсотків, більше 10 років - 30 відсотків, більше 15 років - 40 відсотків, більше 20 років - 50 відсотків, більше 25 років - 60 відсотків, більше 30 років - 70 відсотків, більше 35 років - 80 відсотків посадового окладу» [48].

Норми пристосування передбаченні в ч. 1 ст. 106 Закон України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII, де зазначається: «суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності в порядку дисциплінарного провадження з таких підстав: 1) умисне або внаслідок недбалості: а) незаконна відмова в доступі до правосуддя (у тому числі незаконна відмова в розгляді по суті позовної заяви, апеляційної, касаційної скарги тощо) або інше істотне порушення норм процесуального права під час здійснення правосуддя, що унеможливило реалізацію учасниками судового процесу наданих їм процесуальних прав та виконання процесуальних обов'язків або призвело до порушення правил щодо юрисдикції або складу суду; б) незазначення в судовому рішенні мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору; в) порушення засад гласності і відкритості судового процесу; г) порушення засад рівності всіх учасників судового процесу перед законом і судом, змагальності сторін та свободи в наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості; ґ) незабезпечення обвинуваченому права на захист, перешкоджання реалізації прав інших учасників судового процесу; д) порушення правил щодо відводу (самовідводу)» [48].

Частина 2 ст. 54 Закон України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII включає в себе норми-вилучення, а саме: «суддя не може поєднувати свою діяльність із підприємницькою, адвокатською діяльністю, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу (крім викладацької, наукової чи творчої), а також входити

до складу керівного органу чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку» [48].

Вимоги до трудової діяльності суддів є підвищеними порівняно з іншими працівниками. Це обумовлюється їх специфікою службової діяльності. Реалізацію суддею своїх службових повноважень відноситься до публічної служби. Визначення поняття публічної служби міститься в п.17 ч.1 ст.4. Кодексу адміністративного судочинства України від 06.07.2005 року № 2747-IV, де зазначено, що під поняттям публічної служби слід розуміти: «діяльність на державних політичних посадах, у державних колегіальних органах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, інша державна служба, патронатна служба в державних органах, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування» [53].

З приводу розуміння особливостей публічної служби досить вдалими є думка О.Л. Кучми, який зазначає що така діяльність є трудовою функцією визначеного державою кола посад. Призначення на посаду, діяльність на якій є публічною службою, зокрема й призначення на посаду судді, здійснюється Президентом України. Подальші процедури щодо зарахування судді до штату працівників суду є виконанням Указу Президента України. Однак право на оформлення трудових правовідносин щодо призначення особи на посаду судді виникає після призначення особи на посаду уповноваженою особою (у цьому випадку – Президентом України), а не із часу видачі наказу головою суду про зарахування до штату або внесення працівником відділу кадрів запису до особової справи. Зрозуміло, що процедура прийняття на роботу містить у собі певну сукупність дій (заповнення документів), які необхідні в кадровому діловодстві, проте ні голова суду, ні працівник відділу кадрів не є особами, уповноваженими визначати питання, чи працюватиме особа на посаді судді [54, с. 138].

Слід звернути увагу на постанову Київського окружного адміністративного суду від 11 вересня 2015 року № 810/3074/14 де суд зазначив, що під час своєї трудової діяльності суддя здійснює правосуддя не на



підставі трудового договору, який оформляється виданням роботодавцем наказу про призначення на посаду, а на підставі закону, який передбачає низку умов для отримання особою статусу судді й доступу до здійснення правосуддя [55]. Особливість даного судового роз'яснення в тому, що за умови наявності протилежної правової позиції могло б призвести до того, що суддя як працівник став би залежним від умов трудового договору та вимог посадових осіб виконавчої та законодавчої влади як роботодавця.

Чинним законодавством передбачено, що суддею вважається особа, яка є громадянином України, яка призначена на посаду відповідно до норм Конституції України та Закону України «Про судоустрій та статус суддів», здійснює свою діяльність на професійній основі та займає штатну суддівську посаду в одному з судів України. Дане положення відображається у змісті ч.1 ст. 52 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» » від 02.06.2016 року № 1402-VIII. А відповідно до ч.1 ст. 69 визначені чіткі вимоги до кандидата на посаду судді, а саме : «На посаду судді може бути призначений громадянин України, не молодший тридцяти та не старший шістдесяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років, є компетентним, добросовісним та володіє державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови» [48]. Дана норма права говорить нам про те, що лише законодавчо визначених підстав призначення судді недостатньо, це лише передумова призначення на посаду судді та виникнення трудових правовідносин з судом, де буде працювати суддя.

З даного приводу Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева зазначали, що переважна більшість трудових відносин виникають на підставі укладання трудового договору. Проте існує категорій працівників трудової діяльності яких має настільки спеціальний характер, що їхній правовий статус визначається спеціальними нормами законодавства [25, с. 81]. До переліку таких працівників відносяться і судді. Схожою є правова позиція, що було викладена у постанові Київського окружного адміністративного суду від 11 вересня 2015 року № 810/3074/14. В дані постанові суд зазначив: «... між

суддею та судом не могли виникнути трудові відносини на підставі трудового договору, оскільки державна служба судді, яка полягає в здійсненні правосуддя, є за своїм змістом не договірними (двосторонніми) відносинами між роботодавцем і працівником, а реалізацією однієї з трьох функцій держави – судової» [55].

Необхідно також звернути свою увагу і на думку О.Л. Кучми, де зазначається що держава реалізує свої функції, у тому числі й судові, через конкретні дії людей (суддів, прокурорів, інших державних службовців), яких для здійснення таких функцій наділяє адміністративно-владними повноваженнями. Публічній службі, як і будь-якому трудовому договору, властиві договірні відносини (як приватна компанія для реалізації своїх функцій наймає персонал, так і держава для виконання своїх функцій також наймає персонал – державних службовців). Однак ці відносини є договірними, адже особу призначають на посаду судді за взаємним волевиявленням, особа погоджується на заробітну плату, трудову функцію та інші умови праці. Якщо суддю перестануть влаштовувати умови праці, він може подати заяву про відставку чи заяву про звільнення за власним бажанням. Тому правовідносини, які виникають між суддею й державою в особі уповноважених органів, за своїм змістом є договірними відносинами між працівником та роботодавцем, які регулюються, насамперед, спеціальним законодавством і загальними нормами трудового законодавства [54, с. 138].

Таким чином, місце судді в системі трудових правовідносин слід розглядати через призму доктрини трудового права. При цьому слід враховувати підстави та умови виникнення трудових правовідносин між суддями та державою, з урахуванням особливостей законодавчого регулювання правового статусу суддів.

Умови та підстави виникнення трудових правовідносин у доктрині права традиційно поділяють на три основні категорії: 1) нормативні умови; 2) правосуб'єктні умови; 3) фактична основа виникнення правовідносин [56, с. 55, с. 45]. Третя категорія виникнення трудових правовідносин часто називається юридичними фактами чи підставами виникнення правовідносин.

Розглянемо більш детально кожен категорію виникнення трудових відносин в контексті трудової діяльності суддів.

Першою категорією виникнення трудових правовідносин з суддями є нормативні умови. До даної категорії відносяться норми права, які на законодавчому рівні здійснюють регулювання виникнення таких правовідносин. Такі норми закріплюють законодавчо визначений порядок та процедуру призначення судді на посаду та відповідно правомірність такого призначення. Нормативну базу таких умов складають: Конституція України, Закон України «Про судоустрій і статус суддів», а також міжнародні стандарти у сфері судоустрою.

В своїй науковій праці А.В. Андрушко наголошує на тому, що норма права (загальний припис) не може поза юридичними фактами ні наділити суб'єктів правами і обов'язками, ні звільнити їх від існуючого правового зв'язку. Норма права створює юридичну можливість виникнення, зміни чи припинення трудового правовідношення. Вона вказує на ті конкретні умови, обставини, при наявності яких правовий зв'язок приходить у рух. Саме тому, норми трудового права та законодавства про державну службу і виступають в якості однієї із загальних юридичних умов виникнення трудових правовідносин з державними службовцями [57, с. 45-46].

Ми вважаємо, що аналогічний висновок може бути застосований і в питанні співвідношення законодавчого визначення статусу суддів та виникнення трудових правовідносин з суддями. Відповідно до Закон України «Про судоустрій і статус суддів» ,а саме розділу IV виникнення трудових правовідносин у суддів виникає внаслідок настання наступних обставин: 1) розміщення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України на своєму офіційному веб-сайті оголошення про проведення добору кандидатів на посаду судді; 2) подання заяви кандидатом на посаду судді; 3) складання відбіркового іспиту; 4) проходження спеціальної перевірки; 5) проходженням спеціальної підготовки; 7) відбором суддів за конкурсом) складанням кваліфікаційного іспиту; 8) рекомендацією Вищої кваліфікаційної комісії суддів особи на посаду судді;9) розгляд Вищою радою правосуддя рекомендації Вищої кваліфікаційної

комісії суддів України та ухвалення рішення щодо кандидата на посаду судді; 10) Указом Президента України про призначення особи на посаду судді; 11) складанням суддею присяги; 12) зарахуванням судді до штату відповідного суду на підставі трудового договору. Всі вище перелічені процедури мають чітке законодавче закріплення і без їх дотримання у суддів не можуть виникнути трудові відносини. При цьому деякі з них відносяться до юридичних факторів, тобто підстав виникнення трудових правовідносин з суддями, інші ж є умовами виникнення таких правовідносин.

Другою категорією виникнення трудових правовідносин у суддів є правосуб'єктні умови. Правосуб'єктність кандидата на посаду суддів включає в себе правоздатність, дієздатність та деліктоздатність. Під поняттям правоздатності судді слід розуміти здатність такого кандидата мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки передбачені Законом України «Про судоустрій та статус суддів». Дієздатність – це здатність та юридична можливість кандидатів на посаду судді набувати права та обов'язки та реалізовувати їх. Деліктоздатність це можливість кандидатів на посаду суддів керувати своїми професійними правами та обов'язками та нести юридичну відповідальність за свої дії.

Ми погоджуємось з думкою О.М. Ярошенка, який зазначав, що правосуб'єктність складається з двох головних компонентів: матеріальна умова правосуб'єктності та юридична умова. На думку науковця: «Матеріальна умова правосуб'єктності – це здатність даної особи (фізичної чи юридичної) до правоволодіння та правореалізації, інакше кажучи, властивість, що притаманна самій особі. Юридична умова правосуб'єктності – визнання зовнішнім правовим авторитетом (державою) вказаної здатності у даної особи» [5, с. 7].

Останнє складовою, що впливає на виникнення трудових правовідносин з суддями є фактична основа виникнення трудових правовідносин (фактичний склад, складний юридичний склад, юридичний склад).. С.С. Алексєєв зазначав, що під складним юридичним складом слід розуміти комплекс різноманітних, самостійних життєвих обставин, кожна з яких може мати окреме юридичне значення [58, с. 171]. У відношенні з суддями під складним юридичним

складом слід розуміти нормативно закріплений комплекс юридичних факторів, які є необхідними для зайняття особою посади суддів.

До елементів складного юридичного складу як підстав виникнення трудових відносин з суддями належать: проходження спеціальної перевірки, проходження спеціальної підготовки, складання кваліфікаційного іспиту, проходження конкурсного відбору, призначення на вакантну посаду (укладення трудового договору).

В.Б. Ісаков зазначає, що складний юридичний склад завершено тоді, коли відбулося накопичення юридичних фактів і правові наслідки у вигляді виникнення трудових правовідносин настали. Відсутність хоч одного юридичного факту вказує на незавершеність складу, що тягне за собою ненастання правових наслідків. [32, с. 145]. Таким чином, у судді виникають трудові правовідносини лише у випадку чіткого дотримання закріпленого законодавством порядку добору суддів. Саме це являється гарантією реалізації прав кандидатів на посаду суддів та необхідною умовою для ефективної роботи системи судоустрою в цілому.

Таким чином, суддя, як спеціальний суб'єкт трудового права – це особливий учасник індивідуальних та колективних трудових правовідносин, який здійснює свою трудову діяльність від імені та в інтересах держави, має спеціальний правовий статус із чітко визначеними правами та обов'язками, та трудова діяльність якого регулюється нормами загального та спеціального законодавства в сфері трудового права.

Т.В. Штих, досліджуючи суддю, як спеціального суб'єкта трудових правовідносин, дійшла висновку, що характерними ознаками службово-трудових прав та обов'язків судді є: «...а) належність конкретному суб'єктові права – судді; б) реалізація прав на підставі особистих інтересів; в) визначення меж реалізації можливостей суб'єкта права рамками закону; г) особливий зміст та обсяг трудових прав та обов'язків судді внаслідок специфіки його правового статусу; д) обмеження здійснення трудових прав та обов'язків судді у просторі колом осіб, які володіють цим статусом, а в часі – періодом наявності такого статусу у конкретної особи» [59, с. 9-10].

На думку Р.З. Голобутовського трудова діяльність судді, як спеціального суб'єкта трудового права характеризується такими ознаками: 1) включає систему однорідних процесуальних дій, що реалізуються для досягнення єдиного результату – здійснення правосуддя; 2) її зміст складають лише визначені в законодавчих актах дії процесуального, організаційного та іншого характеру, які здійснюються суддею самостійно або у випадках, дозволених законодавством, за допомогою помічника судді, секретаря судового засідання або інших службовців апарату суду; 3) може здійснюватись лише у спосіб та в порядку, визначеному в законодавстві України [60, с. 155].

Отже, на нашу думку, до ознак трудової діяльності судді, як спеціального суб'єкта трудового права слід віднести наступне:

а) трудова діяльність судді пов'язана з виконанням функції держави, а саме здійснення правосуддя;

б) здійснює трудову діяльність на професійній основі

в) особливістю трудової діяльності суддів є прийняття рішення по справах на різних етапах судової системи від імені держави Україна;

г) суддя, є спеціальним державним службовцем, трудова діяльність якого регулюються нормами спеціального законодавства, а саме законами «Про судоустрій та статус суддів», «Про Вищу раду юстиції», «Про Конституційний Суд України» та інші;

ґ) даний суб'єкт трудових правовідносин носить професійну спеціалізацію та має особливий предмет відання;

д) отримує заробітну плату за рахунок державного бюджету та відповідно до норм спеціального законодавства;

е) трудова діяльність судді, як спеціального суб'єкта трудового права має дуалістичний характер, тобто поєднує в собі ознаки двох статусів, а саме особи працівника та особи державного службовця.

Отже, підсумовуючи все вище наведене, ми може зробити висновок, що судді є спеціальними суб'єктами трудового права, оскільки їх трудова діяльність є різновидом суспільної діяльності та регулюється нормами трудового законодавства та законодавства сфері суддівської діяльності. Сфера

дія норм трудового законодавства визначається тими правовідносинами, які є предметом регулювання найманої праці, де одна сторона це працівник (суддя), а інша – роботодавець (державний орган чи структурний елемент). Проте, професійну діяльність суддів не можна віднести повністю до службової діяльності у зв'язку із специфікою його роботи, особливим правовим положенням та законодавчим відокремленням судової влади від виконавчої влади. Дана особливість правового статусу суддів не дискримінують їх, а навпаки забезпечують необхідні умови для здійснення суддями своїх професійних прав та обов'язків. Суддя займає особливе місце серед спеціальних суб'єктів трудового права, оскільки лише до його трудової функції відноситься здійснення правосуддя від імені та в інтересах держави. Функція здійснення правосуддя виокремлює судді серед інших суб'єктів трудового права та вимагає від законодавця створення особливого правового регулювання трудової діяльності даної категорії працівників.

### **1.3 Сучасний стан міжнародного та національного правового регулювання трудової діяльності судді**

На сьогоднішній день наша держава приділяє особливу увагу забезпеченню гарантій належного виконання суддями своїх повноважень та проблемі незалежності суддів в Україні. Суспільство та держава висувають високі вимоги як до кандидатів на посаду судді, так і до тих суддів, які здійснюють правосуддя. До них, наприклад, можна віднести високі моральні якості, почуття відповідальності тощо. Разом з тим, держава забезпечує суддям високу оплату праці, належне матеріальне та соціальне забезпечення, а також інші гарантії захисту їх трудових та інших суб'єктивних прав [61, с. 396].

Для того, щоб забезпечити належну правову та демократичну державу, необхідно забезпечувати реальну незалежності суддів в Україні при здійсненні своїх повноважень та виконанні своєї трудової діяльності. Тому, ми вважаємо, дослідження сучасного стану національного та міжнародної правового регулювання трудової діяльності суддів є доцільним та необхідним задля

визначення як позитивних, так і негативних моментів правового визначення та окреслення можливих шляхів для їх подолання.

В юридичній енциклопедії під визначенням поняття «міжнародні стандарти» слід розуміти правила поведінки суб'єктів міжнародного права в тих чи інших сферах міжнародно-державного співробітництва. Міжнародні стандарти визначають необхідні мінімальні вимоги, дотримуватися яких повинні всі держави [62, с. 615]. На думку професора В.М. Баймуратова: «підписання двома і більше державами міжнародних угод із переважного кола питань міжнародних відносин, їх легалізація та реалізація – це процес розробки, визнання, прийняття на себе зобов'язань із виконання й реалізації правил поведінки, що мають нормативний, типологічний, стереотипний характер і внаслідок своєї обов'язковості, повторюваності та передбачуваності стають міждержавними, а в широкому розумінні – міжнародними стандартами» [63, с. 20-21].

Особливістю міжнародних стандартів є те, що вони відносяться не лише до галузі права в якій вони визначаються, а й до всієї правової системи загалом. Тобто міжнародні стандарти розповсюджуються на всі суспільні відносини, регулювання яких здійснюється галузевими правовими інститутами. Тобто, дослідження окремих інститутів судоустрою та статусу суддів, як окремого елемента судової системи, говорить про те, що міжнародно-правові стандарти в даній сфері розповсюджуються як на національне, так і міжнародне законодавство про суддів.

Таким чином, можна стверджувати про те, що міжнародно-правові стандарти, які визначаються в трудовій діяльності суддів відображають особливості міжнародно-правового регулювання трудової діяльності суддів, а також визначають принципи та засади здійснення правосуддя, належні умови соціального та матеріального захисту суддів, їх правові гарантії охорони та захисту трудових права тощо. Так положення визначаються та гарантуються як на міжнародному рівні, а так і на рівні національного законодавства.

Велика кількість праць вчених приділена систематизації міжнародних стандартів. Так, наприклад, І.В. Назаров систематизує міжнародно-правові



стандарти у сфері трудової діяльності суддів на наступні види: 1) базові міжнародні акти, де сформульовані універсальні принципи здійснення судової влади (Загальна декларація прав людини 10.12.1948 року, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 року, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 року); 2) практика Європейського суду з прав людини; 3) спеціальна міжнародно-правова база (Європейська хартія про закон «Про статус суддів» від 10.07.1998 року, Основні принципи щодо незалежності правосуддя, схвалені резолюціями Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй, Рекомендація № R- 94 (12) «Незалежність, дієвість та роль суддів», ухвалена Комітетом міністрів Ради Європи від 13.10.1994 року); 4) стандарти Європейського Союзу щодо побудови судових систем, наприклад, Хартія Європейського Союзу про основні права від 07.12.2000 року [64, с. 74-76].

На думку В.Д. Бринцева міжнародно-правові стандарти, які здійснюють правове регулювання трудової діяльності суддів слід класифікувати на: 1) комплексні стандарти, що закріплюють правила розгляду судових справ і загальні принципи (справедливість, неупередженість, публічність, відкритість, рівність усіх перед законом (судом) тощо); 2) стандарти побудови системи судових органів (самостійність суду, незалежність суддів, єдність судової системи, доступність структур судової влади для всіх верств населення тощо) [65, с. 36-37].

Ми вважаємо, що дані класифікації заслуговують на увагу та дослідження, проте не відображають повною мірою структуру основних гарантій щодо трудової діяльності. З даних класифікацій можливо дослідити лише загальні уявлення про міжнародно-правові стандарти правового регулювання трудової діяльності суддів. Тому, на нашу думку слід детально проаналізувати саме спеціальні міжнародно-правові акти, які визначають міжнародні праві норми, які здійснюють регулювання праці суддів. Та за результатами дослідження здійснити власну класифікацію міжнародно-правових стандартів та нормативних документів.

Відповідно до ст. 10 Загальної декларації прав людини від 10.12.1948 року закріплено: «кожна людина, для визначення її прав та обов'язків та для встановлення обґрунтованості пред'явленого їй кримінального звинувачення, має право, на основі повної рівності, на те, щоб його справу було розглянуто гласно та з дотриманням усіх вимог справедливості незалежним та неупередженим судом» [66]. Схожий правовий принцип закріплений у ст. 14 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 16.12.1966 року, де визначається: « всі особи є рівними перед судами і трибуналами. Кожен має право при розгляді будь-якого кримінального обвинувачення, пред'явленого йому, або при визначенні його права та обов'язків у будь-якому цивільному процесі на справедливий і публічний розгляд справи компетентним, незалежним і безстороннім судом, створеним на підставі закону» [67].

Норми, що встановлюють основні засади побудови та діяльності судових органів влади передбачені в Основних принципах незалежності судових органів, затверджених резолюціями Генеральної Асамблеї ООН № 40/32 від 29.11.1985 року та № 40/146 від 13.12. 1985 року. В преамбулі даного міжнародного-правового акту визначено: «В Основних принципах підкреслюється, що незалежність судових органів гарантується державою і закріплюється в конституції або законах країни. Правосуддя вимагає, щоб кожен мав право на справедливий і публічний розгляд в компетентному, незалежному та об'єктивному суді відповідно до принципів, проголошених в Загальній декларації прав людини та Міжнародному пакті про громадянські й політичні права та інших документах Організації Об'єднаних Націй» [68]. Відповідно до даного правового акту визначаються основні засади трудової діяльності суддів, а саме:

1) особи, які призначаються на посаду судді, повинні володіти високими моральними якостями і здібностями. Такі особи повинні мати відповідну професійну кваліфікацію в галузі права. Під час відбору на посаду судді не повинно бути дискримінації щодо даної особи за ознаками раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних та інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану та іншого. Проте слід розуміти, що вимога

громадянства до кандидата на посаду судді не повинна вважатись як дискримінаційна.

2) в ході виконання суддею своїх професійних обов'язків він зобов'язаний зберігати професійну таємницю щодо своєї роботи та конфіденційної інформації. Винятком є проведення відкритих судових розглядів. Суддів не можна примушувати давати свідчення з питань їх професійної діяльності. Незалежність, безпека, винагорода, умови служби, пенсії і вік виходу на пенсію суддів повинні гарантуватися спеціальними законами.

3) якщо на суддю, в ході виконання ним своїх судових і професійних обов'язків, поступає звинувачення або скарга, то вона повинна бути невідкладно і безсторонньо розглянута згідно з відповідною процедурою. Кожен суддя має право на відповідь і справедливий розгляд справи щодо нього.

4) до прав осіб, які є членами судових органів, належать: свобода слова, віровизнання, тощо. Проте суддям, які користуються такими правами слід поводити себе таким чином, щоб забезпечити повагу до своєї посади і зберегти неупередженість і незалежність судових органів.

5) незалежність судових органів гарантується державою і закріплюється в Конституції або законах країни. Усі державні та інші установи зобов'язані шанувати незалежність судових органів і дотримуватися її [68].

У Рекомендаціях 44/162 від 15 грудня 1989 року, які прийняті резолюцією Економічної та Соціальної ради ООН 1989/60 та схвалені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 44/162 від 15 грудня 1989 року визначаються основні рекомендації щодо ефективного впровадження засад судочинства, які передбачені у Основних принципах незалежності судових органів. Так, задля ефективного впровадження Основних принципів зазначено, що судді не може бути призначеними до виконання своїх обов'язків на умовах які не відповідають Основним принципам незалежності судових органів. Держава, яка бажає впровадити головні засади передбачені в Основних принципах незалежності судових органів повинна, в першу чергу, надати необхідні ресурси потрібних для функціонування судової системи ( необхідна кількість персоналу, обладнання). По-друге, надати суддям гідну особисту безпеку. По-

третє, забезпечити належним матеріальним, пенсійним та соціальним забезпечення суддів.

Рекомендація 11 закріплює, що в рамках програми технічної співпраці ООН департамент Технічної співпраці і розвитку та ПРООН:

a) допомагає урядам, на їх прохання, у встановленні та зміцненні ефективної та незалежної судової системи;

b) надає урядам (в разі потреби) експертні послуги, а також надає послуги радників з судових питань на регіональному та міжрегіональному рівнях, щоб полегшити застосування та прийняття Основних принципів;

c) заохочує дослідження щодо найбільш ефективних способів впровадження основних принципів, особливо щодо нових підходів в цій галузі;

d) сприяє проведенню національних та регіональних семінарів та різноманітних зустрічей на професійному чи непрофесійному рівнях щодо ролі суддів в суспільстві, необхідності їх незалежності та важливості впровадження Основних принципів для досягнення цих цілей;

e) посилює підтримку регіональних та міжрегіональних дослідницьких та навчальних інститутів ООН з питань попередження злочинності чи кримінальної юстиції, а також інших органів в системі ООН, які причетні до імплементації Основних принципів [64].

Схожими правовими принципами організації та діяльності суддів пронизані і інші міжнародно-правові акти. До таких слід віднести Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя від 01.01.1983 року та Бангалорські принципи поведінки судді від 19.05.2006 року.

Відповідно до положень Монреальської універсальної декларації про незалежність правосуддя від 01.01.1983 року сформульовані основні вимоги міжнародної спільності щодо трудової діяльності суддів та її організації. Так, щодо суддівської незалежності Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя від 01.01.1983 року визначає: «судді, як особи, є вільними та зобов'язані приймати безсторонні рішення згідно з власною оцінкою фактів і знанням права, без будь-яких обмежень, впливів, спонук, примусів, загроз або втручання, прямих або непрямих, з будь-якого боку і з

будь-яких причин» [69]. Тобто жодні органи державної влади не можуть контролювати судові органи, закривати або призупиняти трудову діяльність судових органів, чи іншим чином впливати на здійснення суддями правосуддя. Кожен суддя є окремою та самостійною особою у ієрархічній структурі суддівства, а тому жоден суддя не може впливати на прийняття рішення іншим суддею.

Відповідно до п.9 роз. III «Кваліфікація, обрання і професійна підготовка суддів» закріплено: «кандидати на посаду судді повинні бути чесними та здібними особами, які мають добру підготовку з права. Вони мають рівні права доступу на посаду в суді. Пункт 10 даного розділу визначає, що у процесі обрання суддів не повинно бути жодної дискримінації за ознаками раси, кольору, статі, мови, релігії, політичних чи інших поглядів, національного або соціального походження, майнового стану, народження або статусу, за винятком вимог щодо громадянства»[69].

Розділ IV «Призначення на посаду, підвищення у посаді та переведення на іншу посаду» Монреальської універсальної декларації про незалежність правосуддя від 01.01.1983 року закріплює: «підвищення судді у посаді ґрунтується на об'єктивній оцінці чесності кандидата та незалежності його рішень, професійної компетенції, досвіду, гуманності та підпорядкованості лише закону. Важливі моменти матеріального, соціального та пенсійного забезпечення зазначені в розділі V «Строк перебування на посаді», де визначається, що строк перебування суддів на посаді, їхня незалежність, соціальні гарантії, адекватна оплата і умови праці гарантуються законом і не можуть змінюватися в сторону зменшення. Протягом строку свого перебування на посаді, судді отримують заробітну платню, після виходу на пенсію вони отримують пенсійне забезпечення»[69]. При цьому, слід звернути увагу на тому, що даний міжнародний акт не тільки визначає та закріплює пенсійне та матеріальне забезпечення, а також закріплює факт неможливості погіршення такого забезпечення

В положеннях Монреальської універсальної декларації про незалежність правосуддя від 01.01.1983 року закріплюються і критерії неспроможності

зайняття посади судді. До них відносяться: 1) зайняття посад не у судових органах; 2) бути головою чи членом комісії по розслідуванню; 3) займатись комерційною діяльністю чи іншим видом юридичної діяльності, в тому числі і адвокатурою; 4) якщо участь судді може визвати конфлікт інтересів.

Важливий момент зазначено у розділі «Адміністративні питання роботи суддів», де закріплено: «... судді, або певний орган більшість в якому скидають суддів несуть повну відповідальність за адміністративну діяльність судів, включаючи нагляд та контроль за персоналом» [69]. Таким чином, в даному акті визначається саме адміністративна відповідальність суддів за свою роботу та роботу його персоналу.

Останній розділ Монреальської універсальної декларації про незалежність правосуддя від 01.01.1983 року містить «різні» положення стосовно трудової діяльності суддів. В цьому розділі зазначено, що суддя повинен дотримуватися всіх вимог справедливості і повною мірою розглядати усі справи; судді повинні виказувати повагу до всіх учасників судового процесу. Таким чином, ми може говорити про те, що Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя від 01.01.1983 року визначає як загальні так і деякі спеціальні вимоги до трудової діяльності та організації роботи суддів. Всі вище перелічені вимоги висуваються до держав-учасниць, які є членами міжнародної спільноти. Саме вони повинні дотримуючись всіх вище перелічених вимог гарантувати суддям незалежність та захищеність. Проте, на сьогодні, існує міжнародно-правовий документ, який визначає вимоги, які стосуються сам судді, їх етично поведінки. Цим документом є Бангалорські принципи поведінки судді від 09.05.2006 року, який використовується в якості базових принципів регламентації поведінки суддів.

Ми вважаємо, що Бангалорські принципи поведінки суддів від 09.05.2006 року, що схвалені резолюцією Економічної та Соціальної ради ООН 27 липня 2006 року можна віднести до одного із найважливіших міжнародно-правових документів. Він регулює трудову діяльність суддів не через виконання державами-учасницями міжнародних стандартів, а шляхом безпосередніх вимог до суддів, які мають виправдовувати наданий їм суспільством кредит

довіри та здійснювати свою діяльність безперечно. Отже, слід детальніше проаналізувати цей міжнародно-правовий документ. Бангалорські принципи поведінки суддів від 09.05.2006 року складаються з шести головних показників, які визначають етичні засади трудової діяльності суддів, та закріплюють механізм застосування даного принципу. Розглянемо кожен з цих принципів.

Першим принципом трудової діяльності суддів є незалежність. Реалізація даного принципу можливо за умови незалежної та самостійної оцінки фактів, незалежно від стороннього впливу, відповідно до свідомого розуміння права, тиску, спонукання, загроз чи втручання, прямого чи опосередкованого, що здійснюється з будь-якою метою, а також незалежної від суспільства позиції по справі.

Другий принцип – об'єктивність суддів в процесі виконання ними трудової діяльності. Об'єктивність судді в його трудові діяльності пов'язана із: а) позбавлення його схильностей, упередженості чи забобонів; б) сприянню підтримці та зростанню довіри суспільства; в) утримується від будь-яких коментарів, що могли б вплинути на вирішення справи. В Бангалорських принципах поведінки суддів від 09.05.2006 року зазначаються приклади, при яких суддя повинен брат самовідвід по справі.

Третій принцип – це чесність та непідкупність судді в його трудовій діяльності. Непідкупність та чесність є вихідними умовами для належного виконання суддею своїх професійних обов'язків. Таким чином судді повинні показувати бездоганну поведінку в суспільстві.

Четвертий принцип – це дотримання етичних норм суддею. Зазначається: «суддя дотримується етичних норм, не допускаючи прояву некоректної поведінки при здійсненні будь-якої діяльності, що пов'язана з його посадою. У своїх особистих стосунках з адвокатами, що мають постійну практику в суді, де розглядає справи даний суддя, він уникає ситуацій, що могли б викликати обґрунтовану підозру чи створити видимість наявності у судді певних схильностей чи упередженого ставлення» [70]. Таким чином, даний міжнародно-правовий акт визначає факт того, що хоча суддя і має свободу на власну думку, слово та погляди, проте під час виконання своєї трудових

обов'язків він в першу чергу повинен піклуватись про високий статус займаної посади та статутом у суспільстві.

П'ятий принцип – це рівність судді до всіх учасників судового процесу, тобто під час виконання суддею свої професійних обов'язків він не повинен поведінкою чи словами виявляти прихильність чи упередженість до учасників судового процесу, керуючись причинами, неупередженості у справі.

Шостий принцип – це компетентність та старанність суддів під час здійснення правосуддя. «Суддя присвячує свою професійну діяльність виконанню судових функцій, до яких належать не тільки виконання судових та посадових обов'язків у судовому розгляді справи та винесення рішень, а й інші завдання, що стосуються судової посади та діяльності суду» [70].

Таким чином, в Бангалорських принципах поведінки суддів від 09.05.2006 року визначені головні вимоги які висуваються до особи судді, його поведінки, під час здійснення ним його трудової діяльності. Такі високі вимоги пов'язані в першу чергу із функціями та роллю судді у суспільстві. Саме тому професійна поведінка судді відображає його високу правосвідомість та правову культуру, судді в процесі здійснення правосуддя повинні завжди проявляти готовність об'єктивно та неупереджено підходити до розгляду кожної судової справи.

Важливу роль в системі міжнародно-правових актів, які регулюють трудову діяльність суддів відіграє Європейська хартія про закон «Про статус суддів» та Рекомендація № (94) 12 «Незалежність, дієвість та роль суддів» . Головним завдання цих документів є закріплення та гарантування незалежності суддів в їх трудовій діяльності. До головних положень даного правового документа слід віднести: 1) Хартія визначає, що кожна особа, яка бажає стати суддею повинна володіти необхідною компетенцією, неупередженістю та незалежністю; 2) на посаду судді призначаються особи які здатні вільно і неупереджено оцінювати справи, в яких вони здійснюють правосуддя, та застосовувати закон із повагою до права та свобод людини; 3) особа призначається на посаду судді незалежним органом, який діє незалежно від всіх інших органів державної влади; 4) підвищення суддів по службі повинно ґрунтуватись виключно на якостях та достоїнствах, що були помічені під час



виконання суддею його обов'язків, шляхом об'єктивної оцінки його діяльності одним або кількома суддями та бесіди з суддею, що оцінюється [71]; 5) суддя несе відповідальність за невиконання покладених на нього трудових обов'язків лише на підставі рішення органу, який його призначав; 6) винагорода судді повинна бути такою, щоб захисту суддів від будь-якого фінансового тиску чи впливу на них. На розмір винагороди судді може впливати стаж роботи, характер обов'язків судді, професійні якості судді та важливість його трудових обов'язків; 7) суддя припиняє свою трудову діяльність лише у випадку чітко визначених в Хартії.

Спеціальні норми правового регулювання трудової діяльності суддів детально розкривається в Європейській Хартії про статус суддів, прийнята Радою Європи 10 липня 1998 року [72].

1. Перше, що слід відмітити, так це те, що відповідно до п.1.1 Європейській Хартії про статус суддів, прийнята Радою Європи 10 липня 1998 року головною метою даної хартії є забезпечення незалежності, компетентності та неупередженості, яких особа очікує від професійної діяльності судів та від кожного судді. Дане положення розриває головну ознаку диференціації трудової діяльності суддів, та визначення їх як спеціальних суб'єктів трудового права. Держава визначає рівень компетентності, незалежності та неупередженості суддів для здійснення правосуддя.

2. По-друге, в п.16 Хартії визначається, що держава повинна гарантувати всіма засобами можливість виконання належним чином професійних обов'язків суддів в межах розумного періоду часу. Дане положення розкриває особливість найманої праці суддів та обов'язки держави, як роботодавця забезпечувати всіх необхідні умови праці для суддів.

3. Відповідно до положення п.2.2 Європейській Хартії про статус суддів, прийнята Радою Європи 10 липня 1998 року законом повинні визначатись умов, які гарантуватимуть призначення на посади суддів таких осіб, які володіють необхідним рівнем освітньої кваліфікації та мають попередній досвід роботи в сфері права, а також здатні здійснювати судові

обов'язки на високому професійному рівні. Такі нормативні положення визначають специфічні ознаки трудової правосуб'єктності суддів.

4. Пункт 4.2 Європейській Хартії про статус суддів, прийнята Радою Європи 10 липня 1998 року закріплює таку спеціальну норму трудової діяльності суддів, як те що судді вільно провадять діяльність за межами свого суддівського мандата, у тому числі діяльність, що є уособленням їх цивільних прав. Ця свобода не може бути обмежена, доки така стороння діяльність не стане несумісною з впевненістю в неупередженості або незалежності або ж з його готовністю ретельно займатися в належні терміни поставленими проти нього питаннями. На заняття сторонньою діяльністю (крім літературної та художньої), пов'язаної з винагородою, необхідно отримання попереднього дозволу на умовах, встановлених Законом. Дане правове положення визначення певні обмеження, що застосовуються в реалізації права на працю суддів. Дані обмеження є необхідними для компетентного, незалежного та неупередженого відправлення суддями правосуддя

5. Пункт 5.1 Європейській Хартії про статус суддів, прийнята Радою Європи 10 липня 1998 року закріплює положення про те, компенсація за збитки, понесені неправомірно внаслідок рішення або поведінки судді при виконанні ним своїх обов'язків, що гарантується державою. У Законі може бути передбачено право держави вимагати від судді у судовому порядку відшкодування таких витрат, але не більше від встановлених розмірів, у разі грубого та непробачного порушення правил, що регулюють виконання суддівських обов'язків. Дане положення визначає матеріальну відповідальність яка може застосовуватись до суддів під час їх трудової діяльності.

6. Пункт 6.1 Європейській Хартії про статус суддів, прийнята Радою Європи 10 липня 1998 року визначає, що судді, які виконують суддівські функції у професійному якості, мають право на винагороду, рівень якої має бути таким, щоб вона унеможливила тиск на суддю під час прийнятті ними рішень і в роботі взагалі, тобто щоб не були зменшені їх незалежність та неупередженість. Дане положення визначає, що трудова діяльність суддів повинна мати належну та достойну оплату праці. Пункт 6.2 Європейській

Хартії про статус суддів, прийнята Радою Європи 10 липня 1998 року встановлює що на розмір винагороди може впливати стаж роботи судді, характер виконуваних обов'язків, та важливість завдань, покладених на них. Слід наголосити, що оцінку всіх цих факторів необхідно проводити в умовах гласності. Таким чином, можна говорити про те, що оплата праці суддів залежить від певних умов праці судді.

Наступний міжнародний документ, який регулює трудову діяльність суддів і який ми вважаємо необхідно дослідити є Європейський статут суддів прийнятий Європейською асоціацією Суддів у 1993 році. Відповідно до змісту даного документа визначає та закріплює всі вище перелічені нами міжнародні стандарти організацій та діяльності суддів. Тобто Європейський статут визначає незалежність суддів під час вчинення правосуддя, визначає всі головні гарантії соціального, пенсійного та матеріального забезпечення, та те, що статус суддів та правила його трудової діяльності визначається на законодавчому рівні в державі.

Більш детально проаналізуємо Резолюцію Європейської асоціації Суддів від 27.09.2007 року прийнята в інтересах України щодо дисциплінарної відповідальності суддів. В ній було наголошено на наступних моментах:

1) «всі правила щодо дисциплінарної відповідальності мають базуватися на припущенні, що судді є незалежними захисниками закону та можуть тлумачити його на власний розсуд; 2) для того, щоб належним чином виконувати свої функції, суддя не може бути притягнений до дисциплінарної відповідальності за поданням держави чи незадоволеної сторони по справі, крім випадків, коли суддя визнаний винним за скоєння кримінального злочину або у разі, якщо його поведінка прямо суперечить встановленим професійним суддівським стандартам; 3) можливість перегляду судового рішення не може бути підставою для відкриття дисциплінарної справи щодо судді; 4) підстави для дисциплінарної відповідальності судді, зокрема підстави для його/її звільнення мають бути чітко встановлені законом. Дисциплінарні органи повинні мати чіткі підстави для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності; 5) Розгляд дисциплінарної справи має проводитися тільки

незалежним трибуналом, який має гарантувати всебічну реалізацію права на захист» [73].

Визначаючи дані положення Європейська асоціація суддів наголошує саме на незалежному та самостійному статусі суддів та необхідності державного захисту їх трудової діяльності. Виконання професійних обов'язків суддею не повинно здійснюватись під впливом чи тиском держави, учасників судового процесу чи будь-яких інших органів. Саме тому, Європейська асоціація суддів закликала компетентні органи України визначити та закріпити загальні міжнародні стандарти суддівської незалежності та недопустимість до їх порушення.

Розглянувши основні міжнародно-правові стандарти, які здійснюють регулювання трудової діяльності суддів, ми пропонуємо їх структурувати. Так, на думку О.В. Саленко досліджені нами міжнародно-правові документи можна розподілити на наступні групи:

– принципи та норми, закріплені в міжнародних документах, ухвалених під егідою Ради Європи (регіональна міжурядова організація 47 держав-членів європейського простору, що заснована 05.05.1949 року Лондонською Угодою (нині – Статут Ради Європи), Україна стала членом Ради Європи у 1995 році;

– загальновизнані міжнародні стандарти Європейського Союзу (створений відповідно до договору про Європейський Союз від 07.02.1992 року, підписаного у м. Маастрихт та набув чинності з 01.11.1993 року – Маастрихтський договір);

– акти та рекомендації Європейської асоціації суддів [74, с. 266].

В цілому усі нормативні положення, які забезпечують організацію та трудову діяльність суддів на міжнародно-правовому рівні О.В. Саленко пропонує поділити, з урахуванням їх ієрархії, на наступні види:

1) базові (універсальні) міжнародні стандарти, закріплені в основоположних документах, що визначають стандарти правової держави, в тому числі і щодо функціонування, ролі і статусу судової влади, гарантії незалежності суддів;

2) галузеві міжнародні стандарти щодо праці суддів;

3) міжнародні стандарти щодо праці суддів, втілені у практиці міжнародних юрисдикційних органів (практика Європейського суду з прав людини та прецеденти Суду Європейського Союзу) [73, с. 266].

На нашу думку всі вище зазначені міжнародно-правові стандарти слід систематизувати на дві групи. До першої групи слід включити правові вимоги, які висуваються до професійної діяльності суддів. Другу групу складають соціальні, матеріальні та пенсійні гарантії суддів, а також гарантування захисту боку держави. Разом з тим, всі правові вимоги, які містяться у міжнародно-правових документах слід поділити на такі види:

1. Правові вимоги, які висуваються до кандидата на посаду судді (наявність певного правового стажу, кваліфікації, моральні якості та стресостійкість).

2. Правові вимоги, які висуваються в процесі трудової діяльності судді. Їх можна поділити на два підвиди:

- в сфері професійної діяльності ( вирішення справ незалежно від позицій суспільства чи органів державної влади);
- морально-етичні вимоги ( непідкупність, чесність, ввічливість).

Таким чином, ми може говорити про те, що на даний час процес євроінтеграції триває та вже має певні позитивні моменти. Так, наприклад, членство України в міжнародних організаціях, зокрема, в ООН і Раді Європи та ратифікація міжнародно-правових документів є важливим фактором для запровадження міжнародних норм та положень до чинного законодавства України. Проте, хоч міжнародні стандарти, які розроблялись та затверджувались Радою Європою мають рекомендаційний характер, положення таких документів слід враховувати в національному законодавстві при формуванні нормативної бази в сфері трудової діяльності суддів.

Відповідно до Закону України «Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 21.11.2002 № 228-IV визначається: «...адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу - це поетапне прийняття та впровадження нормативно-правових актів України, розроблених з урахуванням

законодавства Європейського Союзу. Загальнодержавна програма - це комплекс взаємопов'язаних завдань з адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, спрямованих на реалізацію державної політики та пріоритетних напрямів створення сучасної правової системи України. Метою Загальнодержавної програми є створення передумов до підготовки законодавчого поля для входження України в Європейський Союз» [75]. Правова система нашої держави, на сьогодні, перебуває на стадії наближення до правової системи Європейського Союзу. І саме тому, основним способом інтеграції нашої правової системи повинно бути гармонізація законодавства нашої держави та міжнародно-правових стандартів. Законодавча правова база, в тому числі і в сфері трудової діяльності суддів, повинна бути повністю проаналізована та досліджена на відповідність міжнародно-правовим стандартам.

Продовжити аналіз стану правового регулювання трудової діяльності суддів слід з дослідження норм національного законодавства, а саме з нормативно-правового акта вищої юридичної сили – Конституції України. Даний нормативно-правовий акт, як вищий закон нашої держави, містить положення, які визначають загальну характеристику трудових прав громадян, які, в тому числі, поширюються і на суддів, так і спеціальні положення, які регулюють виключно трудові права суддів та їх реалізацію. Так, на конституційному рівні визначається, що держава забезпечує кожному громадянину можливість на реалізацію його права на працю, при цьому гарантує вільний вибір професії та роду трудової діяльності. Саме на державному рівні розроблюються програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки професійних кадрів відповідно до їх трудових потреб. Конституція гарантує захист від незаконного звільнення, чи на своєчасне отримання працівником заробітної плати, визначає час роботи та відпочинку тощо. Всі ці норми визначають загальні положення щодо трудової діяльності суддів.

Натомість розділі VIII «Правосуддя» містить спеціальні норми права, які регулюють виключно трудову діяльність суддів. Даний розділ Конституції

України містить положення, які стосуються додаткових гарантій щодо реалізації трудової діяльності суддів, а також визначає спеціальний порядок призначення на посаду та звільнення з посади судді. Згідно зі ст. 126 Конституції України від 28.06.1992 року 254к/96-ВР недоторканність та незалежність судді визначаються та гарантуються на рівні Конституції і законів України. Впливати на професійну діяльність суддів у будь-який спосіб забороняється. Суддя обіймає посаду безстроково. В даній статті також зазначені випадки можливості затримання судді та підстави звільнення з посади. Також визначається, що держава забезпечує особисту безпеку судді та членів його сім'ї [4]. До змісту Конституції України входять і норми, що визначають, що судді при здійсненні своєї трудової діяльності, є незалежними суб'єктами права та повинні керуватись верховенством права. Не менш важливим є положення ст. 130 Конституції України від 28.06.1992 року 254к/96-ВР, де зазначено, що до обов'язків держави входить забезпечення належного фінансування та створення належних умов праці для функціонування судів і діяльності суддів. У Державному бюджеті України окремо визначаються окремим розділом видатки на утримання судів з урахуванням пропозицій що подається Вищою радою правосуддя. Належне та достатнє фінансування трудової діяльності суддів є запорукою здійснення незалежного правосуддя.

Таким чином, ми може зробити висновок про те, що на найвищому рівні правового регулювання трудової діяльності суддів існує великий перелік норм, що визначають спеціальний правовий статус суддів, їх незалежність та недоторканність, визначає підвищення матеріальне та соціальне забезпечення, особливий порядок прийняття та припинення повноважень судді, головні завдання трудової діяльності суддів тощо.

Також, слід відмітити, що на рівні Конституції України визначається не лише трудова діяльність суддів, а й засади здійснення такої діяльності. Так, відповідно до ст. 129 Конституції України від 28.06.1992 року № 254к/96-ВР основними засадами судочинства є: «1) рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом; 2) забезпечення доведеності вини;

3) змагальність сторін та свобода в наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості;4) підтримання публічного обвинувачення в суді прокурором;5) забезпечення обвинуваченому права на захист;6) гласність судового процесу та його повне фіксування технічними засобами;7) розумні строки розгляду справи судом;8) забезпечення права на апеляційний перегляд справи та у визначених законом випадках - на касаційне оскарження судового рішення;9) обов'язковість судового рішення» [4].

Дотримання всіх вище зазначених засад судочинства говорить про те, що судова діяльність є гласною та відкритою, і рішення, які приймаються суддею по справі є обов'язкові для виконання. Це в свою чергу забезпечує дотримання прав та обов'язків суддів, а також підтримує рівень поваги до професійної діяльності суддів.

Нормативно-правовим актом, які містить загальні правові положення, що регулюються трудову діяльність суддів є Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. Так, відповідно до положень Кодексу законів про працю визначаються наступні моменти трудової діяльності суддів:

1. Відповідно до ст. 50 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII визначається нормальна тривалість часу трудової діяльності суддів.

2. Судді мають право на скорочений робочий день напередодні святкових і неробочих днів. Такий робочий день повинен бути коротшим на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні. Всі підприємства, установи та організації повинні забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці ( ст.. 53 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII).

3. Жінкам суддям, відповідно до ст.179 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII: «...на підставі медичного висновку надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів. Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім



загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини та інші положення» [31].

Загальні норми правового регулювання трудової діяльності суддів містяться і в Законі України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ. Так, відповідно до ч.1,2 ст. 6 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ визначаються загальні права на охорону праці для працівників, в тому числі і на охорону праці суддів. В даному законі зазначено: «умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля» [50].

Відповідно до розділу II Конвенції судово-правової реформи в Україні від 28.04.1992 року № 2296-ХІІ визначається, що реформування та зміна судової системи необхідно для створення нового законодавства та вдосконалення форм судочинства. В процесі реформування необхідно: а) гарантувати самостійність і незалежність судових органів від будь-якого впливу держави, її органів чи посадових осіб шляхом розмежування повноважень суддів; б) реалізувати демократичні ідеї правосуддя, вироблені світовою практикою і наукою; в) розробити таку законодавчу базу в сфері судочинства та судової діяльності, яке б гарантувала незалежність судової влади; г) максимально наблизити суди до населення.

В даній Конвенції також зазначається і факт того, що суддя не може бути депутатом, бути членом будь-якої політичної партії чи займатись будь-якою іншою підприємницькою діяльністю. Судді не можуть включатись до різного роду комітетів, комісій по боротьбі із злочинністю. Проте суддям не забороняється займатись науковою, викладацькою, літературною та іншою творчою діяльністю. Наголошується на тому, що на суддів не можуть покладатись виконання невластивих їм функцій. Всі ці правові положення

характеризують та розкривають суддів, як спеціальних суб'єктів права, розкриваючи їх особливості трудової діяльності.

Основним нормативно правовим актом, який визначає правовий механізм забезпечення і реалізації трудової діяльності суддів є Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII. В даному законодавчому акті визначенні головні питання з приводу забезпечення прав, обов'язків, гарантій та захищеності трудової діяльності суддів. Так, наприклад, Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII закріплено наступне: правовий статус суддів, порядок та умови призначення кандидата та обрання судді на посаду судді, визначення спеціальної процедури дисциплінарної відповідальності суддів тощо.

Відповідно до ч.5 ст. 15 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII регулюється навантаження та права на здорові умови суддів. Дана правова норма визначає, що справи між суддями «..розподіляються з урахуванням спеціалізації суддів, навантаження кожного судді, заборони брати участь у перегляді рішень для судді, який брав участь в ухваленні судового рішення, про перегляд якого порушується питання (крім перегляду за нововиявленими обставинами), перебування суддів у відпустці, відсутності у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відрядження, а також інших передбачених законом випадків, через які суддя не може здійснювати правосуддя або брати участь у розгляді судових справ. У судах, місцезнаходженням яких є декілька населених пунктів, при розподілі справ враховується розташування робочих місць суддів у відповідних населених пунктах, а також критерії, встановлені законом для визначення юрисдикції суду» [48].

Головним завданням Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII є визначення та закріплення незалежності суддів під час їх трудової діяльності шляхом:

1. Створення спеціального порядку призначення, обрання, притягнення до відповідальності та звільнення суддів.
2. Прийняття недоторканності та спеціального імунітету судді.

3. Всі судді призначаються безстроково, тобто існує особливий порядок незмінюваності суддів.

4. Затвердження спеціального процесуального порядку здійснення правосуддя, визначеним процесуальним законом, таємницею ухвалення судового рішення.

5. Заборона втручання у здійснення трудової діяльності суддів - правосуддя.

6. Запровадження підвищеної відповідальності за неповагу до судді чи суду.

7. Окреме організаційне забезпечення трудової діяльності суддів та судового апарату.

8. Належне соціальне та матеріальне забезпечення трудової діяльності суддів.

9. Створення та належне функціонування органів суддівського самоврядування.

10. Закріплення на законодавчому рівні засобів забезпечення особистої безпеки судді, членів його сім'ї, майна тощо.

Новелами Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII стали скасування порядку призначення суддів вперше на посаду. Так, відповідно з 02.06.2016 року всі судді призначаються безстроково Президентом України на підставі та в межах подання Вищої ради правосуддя. Ми вважаємо, що такі судові зміни є прогресивними та обґрунтованими, оскільки вони відповідають вимогам сучасності та забезпечують єдину прозору процедури призначення суддів на посади в судах. Також, суттєвими змінами, порівняно з попереднім Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 07.07.2010 року № 2453-VI, стали підвищення віку та стажу професійної діяльності судді у сфері права. Так, відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07.07.2010 року № 2453-VI на посаду судді могли бути рекомендовані громадяни України, не молодше двадцяти п'яти років, які мали вищу юридичну освіту і стаж роботи в галузі права не менш як три роки, проживали в Україні не менш як десять років та володіли державною

мовою [48]. Проте відповідно до змін, які внесла судова реформа, на сьогодні вік кандидата на посаду судді піднявся з 25 років до 30 років, а стаж професійної трудової діяльності з 3 років до п'яти. При цьому, зникла вимога обов'язкового проживання на території України 10 років. На нашу думку, такі законодавчі нововведення лише підтверджують прагнення України відповідати європейським стандартам та європейському законодавству. Дані зміни були необхідним, оскільки, по-перше, про них досить тривалий час наголошували науковці, по-друге, потрібні були суттєві зміни в кваліфікації та компетентності суддів. Судді, під час своєї трудової діяльності приймають юридично значущі та вагомі рішення, а це потребує від нього, як професіонала, високого рівня не лише теоретичних знань, а й наявності навичок їх практичного застосування, втілення норм права в життя, аналізу законодавства, а також і відповідного життєвого досвіду та компетентності, якого, очевидно, не може бути достатньо у віці 25 років.

Ще однією новелою Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII є ст. 59 «Моніторинг способу життя суддів», де зазначається: «З метою встановлення відповідності рівня життя судді наявному у нього та членів його сім'ї майну і одержаним ними доходам, проводиться моніторинг способу життя судді відповідно до закону. Моніторинг способу життя судді може бути проведений на вимогу Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Вищої ради правосуддя та в інших випадках, визначених законом» [67]. Ми вважаємо, що дана правова норма також є необхідною задля забезпечення прозорості та відкритої діяльності суддів.

Відповідно до ст.58 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII питання, які відносяться до етичної поведінки суддів визначаються відповідно до Кодексу суддівської етики від 22.02.2013 року, що затверджується з'їздом суддів України за пропозицією Ради суддів України. У випадку порушення суддею етичних норм поведінки, це не може бути підставою для притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності та визначення ступеня його вини. Кожен суддя, під час своєї трудової діяльності повинен дотримуватись етичних норм поведінки під час здійснення правосуддя

та виконання своїх професійних обов'язків, так і в позасудовій поведінці. Отже, ми може зробити висновок про те, що положення Кодексу суддівської етики від 22.02.2013 року мають рекомендаційний характер для трудової діяльності суддів. Законодавець не передбачив жодного виду відповідальності за порушення етичної поведінки суддею. Проте, на нашу думку, порушення етичних норм поведінки передбачених в Кодексі суддівської етики від 22.02.2013 року, повинно передбачати притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності. Лише таким чином судді можуть гарантувати високі моральні якості та стандарти поведінки.

Відповідно до ст. 3 Кодексу суддівської етики від 22.02.2013 року суддя має докладати всіх зусиль до того, щоб на думку розсудливої, законослухняної та поінформованої людини його поведінка була бездоганною. Стаття 2 Кодексу суддівської етики від 22.02.2013 року закріплює те, що суддя повинен здійснювати свою професійну діяльність без будь-якого незаконного впливу, в тому числі віднеправомірного впливу своїх колег у процесі здійснення правосуддя та прийняття рішень по справі. Посадове становище судді не можна використовувати в особистих інтересах чи в інтересах інших осіб. Суддя під час своєї професійної діяльності та поза нею повинен бути прикладом неухильного додержання вимог закону і принципу верховенства права, присяги судді, а також дотримання високих стандартів поведінки з метою зміцнення довіри громадян у чесність, незалежність, неупередженість та справедливість суду (ст. 1 Кодексу суддівської етики від 22.02.2013 року). Всі ці норми ще раз наголошують на тому, що до трудової діяльності суддів висуваються високі етичні та моральні вимоги як до професійного юриста. І саме тому, всі кандидати на посаду судді перевіряються на високі морально-ділові, морально-психологічні та професійні якості.

На сьогодні, нормативно-правову базу, яка забезпечує регулювання трудових правовідносин з судьями складають різні нормативно-правові акти які мають різну юридичну силу. Механізм забезпечення та регулювання трудової діяльності суддів складають загальні та спеціальні норми права. Однак, на даний час, правова система не може повною мірою забезпечити регулювання

трудової діяльності суддів, що створює низку правових прогалин та недоліків які слід усунути. Ми вважаємо, що для того, щоб дослідити та проаналізувати особливості правового регулювання трудової діяльності суддів слід розглянути не тільки норми чинного національного законодавства України, а й головні міжнародно-правові стандарти та положення регулювання праці суддів.

Таким чином, ми можемо зробити висновок про те, що чинне законодавство України має достатнє та детальне регулювання трудової діяльності спеціального суб'єкта трудового права –судді. Проте для реалізації та захисту трудової правосуб'єктності судді необхідно детально прописати механізми реалізації та захисту прав суддів як суб'єкта трудового права. Саме від цих дій залежить наскільки якісно та ефективно суддя зможе виконувати покладені на нього функції. На сучасному етапі реформування судової гілки влади, головним завданням національного законодавства, яке забезпечує трудову діяльність суддів, є адаптація до вимог Європейського Союзу. Інтеграційні процеси потребує активного захисту та забезпечення прав, інтересів та свобод суддів в процесі їх трудової діяльності. З метою забезпечення неупередженості та незалежності в роботі суддів необхідно привести відповідність національного законодавства до стандартів Європейського Союзу в сфері соціально-трудового забезпечення.

## РОЗДІЛ 2

### ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ СУДДІ ЯК СПЕЦІАЛЬНОГО СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА

#### 2.1 Права та обов'язки судді як спеціального суб'єкта трудового права

Надзвичайно важливим у правовій державі є питання забезпечення належного рівня правосуддя. Стаття 6 Конституції України визначає: «Державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову» [4]. Правосуддя у правовій державі забезпечує правове вирішення суперечностей, що виникають у суспільстві між будь-якими суб'єктами права в цивілізований спосіб. Саме суддя, в процесі правосуддя виступає головним арбітром у розв'язанні всіх конфліктів правовим шляхом.

Відповідно до чинного законодавства саме на суддів покладається обов'язок вирішення спорів від імені держави. Тобто здійснення правосуддя, захист прав та основоположних свобод людини повнота, об'єктивність та всебічність судового розгляду, а отже законність та обґрунтованість судового рішення залежить від судді. Таким чином, в процесі своєї трудової діяльності судді виконують досить важливу функцію, яка зумовлюється їх, кваліфікацією, посадою та спеціальністю і полягає у вирішенні судових справ у чіткій відповідності до вимог чинного законодавства України.

Таким чином, з урахуванням всього вище наведеного, ми можемо зробити висновок про те, що саме проблематика реалізації прав та обов'язків суддів, як працівників в процесі їх трудової діяльності, має досить суттєве значення в утвердженні їх незалежності, недоторканності, унеможливлення будь-якого впливу на них у зв'язку з зайняттям професійною діяльністю тощо. Лише шляхом забезпечення конституційних та законодавчих приписів щодо трудових прав та обов'язків суддів ми можемо говорити про незалежний та неупереджений суду та суддів.

Для визначення прав та обов'язків суддів, як спеціального суб'єкта трудового права слід проаналізувати поняття судді, як найманого працівника.

Як і всі наймані працівники, суддя володіє трудовою правосуб'єктністю – тобто комплексом трудових прав та обов'язків. Слід враховувати і те, що саме поняття «трудові права» та «трудові обов'язки» є базовими для трудових правовідносин. Трудові права та обов'язки суддів є похідними від трудових прав найманих працівників загалом. Проте, з урахуванням специфіки трудової діяльності суддів, вони мають свої особливості.

Визначення та дослідження трудових прав та обов'язків суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права є важливим для науково-теоретичного обґрунтування доктринального розуміння таких прав для відповідної категорії найманих працівників. Тобто відмежувати прав та обов'язків суддів від загального розуміння трудових прав та обов'язків найманих працівників, визначення особливих ознак таких прав та обов'язків має суттєве значення для трудової діяльності суддів. Наукові праці, які висвітлювали окремі аспекти порушеної проблематики, стосується питань адміністративного-правового статусу суддів України, проте дослідження прав та обов'язків суддів через призму трудового права та спеціального суб'єкта трудового права не були достатньо розкриті. Таким чином, існує наукова необхідність проведення доктринального вивчення проблем трудових прав та обов'язків суддів як спеціального суб'єкта трудового права в Україні.

В першу чергу проаналізуємо сутність категорії «суддя». Так, відповідно до академічного тлумачного словника української мови термін «суддя» визначається, як службова особа органів суду, яка виносить вирок у судовій справі [76, с. 824]. Таке визначення досить вузько розкриває дане поняття, оскільки, в першу чергу, вироком закінчуються лише кримінальні справи; по друге, вирішення справи в першій інстанції, досить часто, не закінчується; і по третє, трудова діяльність суддів проявляється не тільки у здійсненні правосуддя, а й у розгляді заяв та клопотань учасників судового процесу, дослідженні доказів та вчиненні всіх інших необхідних процесуальних дій .

Таким чином, ми можемо стверджувати що в даному визначенні мається на увазі трудова діяльність суддів, який здійснює розгляд справи у кримінальному судочинстві в судді першої інстанції. Трудова діяльність суддів



не обмежується лише розглядом кримінальних справа, вони також розглядають цивільні, адміністративні, в тому числі і справи про адміністративні правопорушення.

На сьогодні в науковій юридичній літературі визначається необхідність існування незалежної гілки влади – судової гілки. Саме держава, через судову гілку влади, гарантує захист права і свободи людини та їх гарантії. Держава несе відповідальність перед кожною людиною та громадянином за свою діяльність. Гарантування реалізацію і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [4]. Функція захисту прав і свобод людини і громадянина реалізується судовою системою насамперед шляхом здійснення функції правосуддя [77, с. 19]. А суб'єкти здійснення правосуддя визначаються у ст. 127 Конституції України від 28.06.1992 року 254к/96-ВР, а саме: професійні судді та, у визначених законом випадках, присяжні.

Відповідно до ч.1,2 ст. 127 Конституції України від 28.06.1992 року 254к/96-ВР визначено: «На посаду судді може бути призначений громадянин України, не молодший тридцяти та не старший шістдесяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років, є компетентним, добросовісним та володіє державною мовою. Законом можуть бути передбачені додаткові вимоги для призначення на посаду судді. Для суддів спеціалізованих судів відповідно до закону можуть бути встановлені інші вимоги щодо освіти та стажу професійної діяльності» [4]. Таким чином, суддю, як спеціального суб'єкта трудового права, характеризують наступні ознаки: 1) наявність громадянства України; 2) вік судді повинен бути не молодший тридцяти та не старший шістдесяти п'яти років; 3) такий працівник повинен мати вищу юридичну освіту; 4) для такого працівника характерна наявність стажу професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років; 5) працівник характеризується ознаками компетентності та добросовісності; 6) відповідний працівник обов'язково володіє державною, тобто українською мовою.

Закон України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII в ст. 52 визначає загальні положення до статусу суддів. Так,

відповідно до ч.1 ст. 52 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII: « Суддею є громадянин України, який відповідно до Конституції України та цього Закону призначений суддею, займає штатну суддівську посаду в одному з судів України і здійснює правосуддя на професійній основі» [48]. Шляхом аналізу даного нормативно-правового визначення, суддя як спеціальний суб'єкт трудового права характеризується наступними ознаками: 1) працівник має громадянство України; 2) такий працівник призначається на посаду судді відповідно до Конституції України та Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII; 3) такий працівник займає штатну суддівську посаду в одному з судів України; 4) суддя, як працівник здійснює правосуддя на професійній основі; 5) всі працівники мають єдиний незалежно від місця роботи та зайняття адміністративної посади статус.

Таким чином, шляхом аналізу законодавчих та конституційних положень, стає зрозумілим те, що основним змістом трудової діяльності суддів є їх професіоналізм. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про незалежність судової влади» від 13 червня 2007 року № 8 у п.1 містить визначення хто саме є професійні судді. В даному законодавчому акті зазначено: «...професійні судді та залучені у визначених законом випадках для здійснення правосуддя представники народу є носіями судової влади в Україні, які здійснюють правосуддя незалежно від законодавчої та виконавчої влади. Судді є посадовими особами судової влади, які відповідно до Конституції та законів України наділені повноваженнями здійснювати правосуддя і виконувати свої обов'язки на професійній основі в Конституційному Суді України та судах загальної юрисдикції»[78].

Конституція України також акцентує увагу на професійності трудової діяльності суддів. Тобто, Основний Закон нашої держави акцентує увагу на «професійній» формі виконання службовцями своїх професійних обов'язків із здійснення правосуддя, що в свою чергу запроваджує високі вимоги до освіти, досвіду та інших професійно необхідних характеристик цього суб'єкта [79, с. 884]. Відповідно до роз'яснень тлумачного словнику категорія

«професіоналізм» розкривається як оволодіння основами і глибинами якої-небудь професії [80, с. 62]. Проте, ми вважаємо, що професіоналізм розкривається через особливі, специфічні та поглиблені знання суддів, оскільки володіння основами навряд чи можна віднести до професіоналізму.

У свою чергу, В.Я. Тацій під поняттям «професійний суддя» визначає: «якісно-ціннісний комплекс поєднання глибоких різносторонніх знань, умінь, професійних суддівських навичок, практичного досвіду, загальнолюдської культури, що відображає ступінь самоорганізації особи, рівень її професійної діяльності, забезпечує ефективність судової системи та сприяє зростанню її авторитету» [79, с. 884]. Тому, можна зробити висновок про те, що термін «професійний суддя» є комплексним поняттям і включає в себе не тільки досвід роботи, освіту особи, а й внутрішній світ особи (виховання, світоглядні цінності, особисті навички).

Таким чином, до судді як спеціального суб'єкта трудового права висуваються не лише вимоги щодо професійних вмінь та навичок, але і внутрішньо особистісних, духовних аспектів. Такі підвищені вимоги пов'язані в першу чергу з тим, що під час здійснення правосуддя судді повинні керуватись не тільки нормами права, але сприймати та оцінювати всі докази по справі за своїм внутрішнім переконанням. При цьому слід відокремлювати такі визначення як «суддя-професіонал» та «суддя, який має суспільний авторитет». В першому випадку, ми розуміємо суддю, який володіє належним рівнем науково-теоретичних знань в галузі права та практичними навичками. А в другому, ми розуміємо суддю, який є взірцем для оточуючих у особистому та професійному житті, суддю який викликає до себе повагу. Ми вважаємо, що хоч і останнє визначення не охоплюється категорією «професіоналізм», проте повинно стосуватись кожного судді під час його трудової діяльності.

Отже, під визначенням поняття «суддя» слід розуміти спеціального суб'єкта трудового законодавства до особливостей трудової діяльності якого відносять: а) призначення або обрання на посаду судді відповідно до спеціального процесуального порядку; б) володіння спеціальною трудовою

правосуб'єктністю; в) зайняття штатної посади у суді та здійснення правосуддя на професійній основі.

Згідно положенню ст.3 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII визначається:«...законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами» [31]. Враховуючи факт того, що судді відповідно до трудового законодавства є найманими працівниками, а отже володіють комплексом трудової правосуб'єктності проте з певними особливостями, що визначаються нормами спеціального законодавства України про судоустрій.

Розглянемо більш детально трудові права та обов'язки працівників. Дані права є похідними від прав людини. Дотримання прав, свобод та незалежності людини є основою, на якій побудоване міжнародного суспільства. У правах людини відображені найважливіші загальнолюдські цінності, які повинен мати кожен індивідуум, ким би він не був і де б не проживав. Вони універсальні, тобто є надбанням кожного. Міжнародне співтовариство визнає права за всіма людьми як неподільні, взаємозалежні й взаємообумовлені [81, с. 33]. До таких прав відносяться і права людини на працю, які забезпечують життєдіяльність особи, даючи можливість заробляти собі на належний рівень життя.

П.М. Рабінович під поняттям «права людини» розумів:«можливості особи, необхідні для її існування та розвитку в історичних умовах, які об'єктивно обумовлюються досягнутим рівнем розвитку людства і мають бути загальними та рівними для всіх людей» [82, с. 16]. І.Ю Лищина розкриває поняттям «права людини» як: «можливості вибору особою певної поведінки для забезпечення свого нормального існування і розвитку, закріплені в законах, інших правових актах держави і міжнародних документах, обумовлені рівнем економічного, соціального, духовного і культурного розвитку суспільства» [83, с. 6-7].. Отже, науковці розкривають поняттям «права людини» через призму можливостей людини. Однак, трудові права, якими володіє людина вона може реалізовувати чи не реалізовувати за власним бажанням. В тому випадку, коли

особа бажає працювати, вона вступає у трудові правовідносини та отримує трудові права та обов'язки, які чітко визначають в чинному законодавстві про працю.

Проте існують і протилежні думки вчених. Так, наприклад, Рубин Е.Л. розкриває зміст поняття «права людини» як низки специфічних захистів від уряду, яка включає свободу слова, релігії, заборону рабства, обмеження на переслідування та покарання злочинців, належну процедуру, рівність перед законом, а також невтручання у приватні справи, в тому числі у використанні приватної власності тощо [84, с. 34]. Таким чином автор наголошує на тому, що права людини це те, що необхідно людині для захисту від будь-яких проявів, які суперечать інтересам людини, держави, принижують людину тощо.

Міжнародним співтовариством категорія «права людини» тлумачиться більш широко. В міжнародно-правових документах під правами людини розуміються права і свободи, тобто особисті цінності людини у її відносинах з іншими людьми та державою. Права і свободи людини визначені на міжнародному рівні імplementовані в законодавство України. Такі права і свободи людини і громадянина знайшли своє повне відображення у розділі II Конституції України [85, с. 353]. В даному випадку права та свободи людини тлумачаться як людська цінність, яка закріплена на міжнародно-правовому рівні та забезпечується з боку держави.

Таким чином, шляхом аналізу всіх вище наведених дефініцій поняття «права людини» ми пропонуємо власне визначення. Права людини - це найвища соціальна цінність, яка визначається та гарантується на найвищому державному рівні міра можливої поведінки людини, мета якої є забезпечення можливості реалізації людини у конкретно-історичних умовах.

На сьогодні, існує багато наукових поглядів щодо поділу прав людини на певні види. Так, Г.В. Пеньковська пропонує виділяти такі основні групи прав: «1) громадянські права; 2) політичні права; 3) економічні права; 4) соціальні права; 5) культурні права» [86, с. 159]. Дана класифікація прав людини є базовою та визнається науковими. При такому поділу прав людини враховується ті чи інші її потреби та здійснюється відповідна класифікація.

Саме до сфери економічних прав людини слід віднести її трудові права, оскільки саме за допомогою цих прав відбувається ефективний економічний розвиток українського суспільства.

В трудовому законодавстві повинні визнаватись основні трудові права працівників, які відносяться до кожної людини. Саме вони складають основу трудово-правового статусу працівника. Закріплення у національному законодавстві ключових прав працівника говорить про рівень цивілізованих, гуманних відносин у сфері застосування найманої праці. На думку І. І. Шамшина: « трудові права працівника повинні бути адекватними рівню розвитку ринкових відносин у державі, забезпечувати соціальний мир у суспільстві, а також безперешкодний розвиток національної економіки» [87, с. 1102]. Тлумачення основних трудових прав працівника І. І. Шамшина, пропонує розглядати у двох аспектах: 1) як закріплені у нормах позитивного права можливості працівника, спрямовані на забезпечення реалізації природного права людини на працю; 2) як соціальні блага, яких набуває працівник, вступаючи у трудові правовідносини. Таким чином, ці права мають носити основоположний, базовий характер і стосуватися всіх без винятку працівників, незалежно від того, яким видом трудової правосуб'єктності вони володіють. Основні трудові права працівника повинні розглядатися як елемент його загального, об'єктивного правового статусу [88, с. 15-16]. Ми вважаємо, що дане визначення не розкриває повною мірою поняття «основні трудові права працівника», а тому потребує уточнення.

Кожна людина, яка бажає працювати може вільно, тобто на власний розсуд вибрати той вид праці, який їй підходить. С.Я. Вавженчук писав, що сучасне трактування права людини на працю передбачає принцип вільного погодження на працю, тобто праця не повинна бути примусовою [89, с. 60-61]. Таким чином, саме свобода вибору виду трудової діяльності є основним принципом трудових правовідносин який визначається на законодавчому та міжнародному рівні.

Отже, під визначенням основних трудових прав працівників слід розуміти перелік основних прав та свобод людини які мають своє відображення як в

міжнародно-правових актах, так і положенням чинного законодавства нашої держави.

Основні трудові права суддів є похідними від загальних прав та свобод працівника. На думку Т.В. Штих основні трудові права суддів поділяються формально на такі, що: 1) діяти самому; 2) вимагати дій від інших; 3) у разі необхідності мати право на звернення за сприянням у реалізації права (за захистом) до відповідного державного органу [59, с. 15-16]. Однак, з даною правовою позицією автора ми не можемо погодитись, оскільки дана класифікація не дає нам можливості відокремити трудові права суддів від будь-яких інших трудових прав працівників. Так, наприклад, кожен працівник, в тому числі і суддя, може захищати свої права шляхом звернення до спеціально уповноважених на те органів. Так, судді можуть звертатись до органів державної влади, органів суддівського самоврядування тощо. Тому ми не можемо вважати даний критерій класифікації як суттєвий для суддівської діяльності.

Інша правова позиція міститься у поглядах Б.Б. Курбанова, який наголошує на тому, що суб'єктивне трудове право суддів включає можливість самостійно, на власний розсуд розпоряджатися вказаними правами, вимагати виконання всіх необхідних дій, спрямованих на забезпечення реалізації права на заробітну плату, на належні і безпечні умови праці, а у випадку невиконання чи неналежного виконання такого обов'язку – застосовувати усі необхідні і можливі законні способи захисту свого трудового права [90, с. 196]. В даному випадку автор розглядає трудові права суддів через можливу поведінку працівника, та можливості захисту таких прав всіма доступними засобами і способами.

Таким чином, ми пропонуємо власне визначення поняттю «трудові права суддів, як спеціального суб'єкта трудових прав», як сукупність соціально-економічних прав, які визначаються нормами спеціального та загального законодавства та виникають у судді з моменту набуття ним статусу судді, відповідно до якого він виконує свою трудову функцію, а саме здійснює правосуддя та вирішує інші процесуальні питання.

Трудові права суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права, як і будь-які інші права людини мають свої характерні ознаки та особливості. Скакун О.Ф. виокремлює такі ознаки прав людини: 1) можливості задовольняти власні потреби для нормального існування та розвитку шляхом вчинення певних дій або утримання від них; 2) їх зміст та обсяг залежать від рівня розвитку суспільства; 3) обумовлені біосоціальною сутністю людини, належать їй від народження; 4) не обмежені територією держави і не залежать від національної належності людини; 5) мають бути рівними, однаковими для усіх людей; 6) вони не повинні відчужуватися, відбиратись, ліквідуватися, не можуть бути подаровані будь-ким; 7) закріплені в законодавчих актах на державному та міжнародному рівнях [91, с. 172].

Схожим є підхід В.Л. Кулапов і А.В. Малько, які вважають, що: 1) права людини виникають і розвиваються на основі природної та соціальної сутності людини; 2) є об'єктивними і не залежать від державного визнання; 3) належать особі від народження; 4) мають невідчужуваний характер; 5) є безпосередньо діючими; 6) визнаються найвищою соціальною цінністю; 7) є необхідною частиною права, певною формою виразу його головного змісту; 8) є принципами та нормами взаємовідносин між людьми і державою, що забезпечують особі можливість діяти за своїм розсудом або отримувати певні блага; 9) їх визнання, додержання і захист є обов'язком держави [92, с. 154]. Ми частково підтримуємо дані ознаки прав людини, проте вважаємо, що твердження, що права людини – це необхідна частина права, певна форма виразу його головного змісту, є незрозумілим. На нашу думку, буде вірніше в першу чергу говорити про сутність права, а не про його зміст.

До ознак, які розкривають зміст трудових прав працівника, на думку С.Я. Вавженчука, слід віднести 1) є природними правами людини; 2) виступають елементом правового статусу працівника; 3) становлять собою елемент юридичного змісту трудових правовідносин; 4) закріплюються нормами чинного законодавства – як національного, так і міжнародного; 5) є певною системою можливостей у сфері реалізації особою своєї здатності до тієї чи іншої праці; 6) завжди є суб'єктивними [93, с. 34]. Ми повністю



погоджуємось з даним переліком ознак трудових прав, оскільки вони повністю розкривають і зміст і особливості даних прав людини.

Відповідно ознаками трудових прав суддів, як спеціального суб'єкта трудового права є : а) просторова та часова обмеженість трудових прав та обов'язків суддів; б) спеціальні підстави виникнення трудових прав та обов'язків суддів; в) спеціально визначений порядок захисту трудових прав та свобод суддів; г) диференційоване регулювання трудових прав суддів.

Розглянемо більш детально кожен з цих ознак.

Першою ознакою трудових прав суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права є їх просторова та часова обмеженість. Такі обмеження пов'язані з правовим статусом судді. Так, просторова обмеженість полягає в тому, що лише певне коло осіб, які пройшли спеціальну процедуру призначення мають статус судді. Часова обмеженість трудових прав суддів, як спеціального суб'єкта трудового права полягає в тому, що правовий статус судді існує певний проміжок часу, а саме з моменту вступу на посаду судді до припинення повноважень судді.

Другою ознакою трудових прав суддів, як спеціального суб'єкта трудового права є спеціальні підстави виникнення регулятивних трудових прав. Дана ознака характеризує те, що до всіх кандидатів на посаду судді висуваються підвищені професійні та етичні вимоги. Серед таких вимог є спеціальний вік, стаж професійної діяльності, громадянство, володіння державною мовою, життєвий досвід тощо.

Третя ознака трудових прав суддів, як спеціального суб'єкта трудового права є спеціально визначені підстави захисту трудових прав та свобод суддів. Так, відповідно до п. 4 Постанови Верховного Суду України «Про застосування законодавства, що передбачає державний захист суддів, працівників суду і правоохоронних органів та осіб, які беруть участь у судочинстві» від 18.06.1999 року №10, де міститься положення про те, що: «Відповідно до ст.16 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» та ст.22 Закону «Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві» у разі надходження письмової чи усної заяви

особи, яка має право на державний захист, за наявності загрози життю, здоров'ю, житлу чи майну цієї особи або її близьких родичів голова суду або суд, у провадженні якого перебуває справа, зобов'язаний негайно прийняти постанову (ухвалу) про застосування заходів безпеки» [94].

Четвертою ознака трудових прав суддів, як спеціального суб'єкта трудового права є спеціально визначений порядок захисту трудових прав та свобод суддів. Так, відповідно до ч.5 ст.6 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII закріплюється: «Для захисту професійних інтересів суддів та вирішення питань внутрішньої діяльності судів відповідно до цього Закону діє суддівське самоврядування». А в ч.3, 4 ст. 56 Закону України «Про судоустрій та статус суддів визначається: «Судді можуть утворювати громадські об'єднання та брати участь у них з метою захисту своїх прав та інтересів, підвищення професійного рівня. Суддя може бути членом національних або міжнародних асоціацій та інших організацій, що мають на меті захист інтересів суддів» [48].

П'ятою ознака трудових прав суддів, як спеціального суб'єкта трудового права є дуалістичне регулювання трудових прав суддів. Тобто трудова діяльність суддів регламентується нормативно-правовими актами загального характеру, до яких відносяться Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 року, а також нормами спеціального законодавства, а саме Закон України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року.

Таким чином, відповідно до чинного законодавства, суддя як спеціальний суб'єкт трудового права є найманим працівником, який перебуваючи в трудових правовідносинах має загальний та спеціальний перелік прав та обов'язків. Спеціальний характер прав та обов'язків суддів пов'язаний із особливістю їх трудовій діяльності, підвищеними вимогами до посади тощо. Специфіка трудової діяльності суддів проявляється в її особливому правовому регулюванні, що дозволяє виокремити їх трудові права та обов'язки серед інших працівників.

Визначившись з визначенням та змістом трудових прав суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права слід визначити систему цих прав. Проте, враховуючи важливість визначення переліку трудових прав та обов'язків суддів на даний момент не існує такого чіткого визначення серед вчених. Обмежений перелік прав та обов'язків суддів потребує законодавчого розширення та закріплення у рамках нового Трудового кодексу України. Так, наприклад І. І. Шамшина визначає необхідність законодавчого закріплення основних трудових прав працівника враховуючи сучасні ринкові умови [87, с.1102]. Ми повністю підтримуємо таку правову позицію науковця, і вважаємо, що на сьогодні необхідно чітко визначити перелік основних трудових прав суддів. Це пов'язано з тим, що права, які визначені у ст. 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII не відображають дійсного переліку тих трудових прав, які необхідні для суддів в процесі їх трудової діяльності.

Складність систематизації прав суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права полягає в тому, що на сьогодні серед вчених немає чіткої правової позиції щодо її універсальної класифікації. На думку М.І. Іншина трудові права можна поділити за такими характеристиками: 1) за характером повноважень трудових прав (виробничі, соціальні, громадські; 2) за правовим статусом власника цих прав: загальні та спеціальні; 3) за етапом трудових відносин: під час прийняття на роботу; в процесі перебігу трудових відносин; та під час звільнення; 4) за видом юридичної відповідальності: перспективно-юридичні; негативно-юридичні; 5) за регламентуючою галуззю права: конституційні, трудові тощо; 6) за особливістю правового регулювання: ті, що регулюються однією галуззю права; та ті що регулюються двома та більше галузями права [95, с. 251-252]. Виходячи зі змісту даної класифікації трудових прав, можна стверджувати, що трудові права суддів слід відносити до загальних та спеціальних прав в сфері трудового права. На нашу думку, ми вважаємо, що систему трудових прав суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права складають такі права:

Загальні трудові права, які є основою трудової діяльності суддів та порушення яких може завдати суттєвої економічної, фізичної, соціальної, моральної чи майнової шкоди працівнику. Ці права є складовою загального правового статусу суддів в процесі виконання ним своїх трудових обов'язків. До даної групи слід віднести:

- Право на вільну та незалежну трудову діяльність.
- Право судді на безпечні, здорові умови праці, які узгодженні із концепцією гідної праці.
- Право не бути примушеним до виконання роботи, яка підриває авторитет та незалежність судової гілки влади.
- Право на отримання відповідної та достатньої винагороди за суддівську діяльність.
- Право судді на повагу до своєї особистості, до своєї гідності та ділової репутації.
- Право на відпочинок.
- Право судді на покращення своїх професійних навичок та вмінь та особистий професіональний розвиток.
- Право судді від незаконного та необґрунтованого звільнення.
- Право на рівне ставлення у питаннях службово-трудової діяльності.
- Право судді за власним бажанням припиняти будь-які службові відносини.
- Право на отримання правової допомоги та захисту своїх трудових відносин.

Даний перелік прав не є вичерпним, проте включає в себе найголовніші моменти загального правового регулювання трудової діяльності суддів. Враховуючи стрімкий розвиток наукових думок про права та обов'язки людини ми взагалі не можемо вважати ці права суддів, як такі що мають кількісні межі.

Спеціальні трудові права суддів, які визначають та регулюються особливу сферу трудової діяльності суддів, а саме здійснення правосуддя. Тобто до даної групи прав суддів входять не ті права що порушують гідні умови праці судді, а це ті права які відповідають за самостійність та

незалежність трудової діяльності суддів. Спеціальність таких трудових прав суддів полягають в тому, що вони можуть бути притаманні лише особам, які мають правовий статус судді, а саме прийняли та склали присягу судді. Деякі з таких прав передбачені у статтях 48, 54, 56, 116, 145 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII. В даних статтях передбачені наступні права: 1) право судді брати участь в суддівському самоврядуванні; 2) право судді на незмінюваність; 3) право судді утворювати громадські об'єднання та брати участь у них з метою захисту своїх прав та інтересів; 4) право на підвищення професійного рівня; 5) судді мають право бути членом національних або міжнародних асоціацій та інших організацій; 6) мають право поєднувати свою професійну діяльність судді з науковою, творчою чи викладацькою діяльністю; 7) судді мають право піти за власним бажанням у відставку шляхом подання заяви та відповідно припинити відставку. Даний перелік прав також не є вичерпний, оскільки деякі права хоч прямо і не передбачені в законі, проте впливають безпосередньо з їх змісту. Так, наприклад, суддя має право вимагати від всіх учасників судового процесу дотримуватись тиші у судовій залі під час судового слухання. Задля забезпечення реалізації суддями своїх спеціальних прав держава визначила ряд соціально-економічних, організаційних та інших гарантії щодо трудової діяльності суддів.

Однак, окрім загальних та спеціальних прав в трудових прав судді володіють і обов'язками, яких вони повинні дотримуватись під час виконання своєї трудової діяльності. Так, відповідно до ст. 139 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII обов'язок працівника полягає у тому: «...що він зобов'язаний працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір» [31]. Слід відмітити правову думку В.І. Прокопенко, який зазначав: «обсяг і характер трудових обов'язків залежать від багатьох чинників

і конкретизуються стосовно до роду роботи (спеціальність, кваліфікація, посада) і особи працівника» [96, с.175].

Головною ознакою обов'язків судді є його сумлінне виконання своєї трудової функції. Сама сумлінність диктується рівнем відповідальності за прийняте рішення та правовим статусом судді у суспільстві. І.Г. Запорожець зазначав, що саме від сумлінності трудової діяльності суддів значною мірою залежить розвиток державності і втілення принципів правової держави у реальне життя. Суддя як носій судової влади у державі наділений повноваженнями необхідними для здійснення правосуддя. Головним з цих повноважень є постановляти рішення від імені держави, виконання якого є обов'язковим [97, с. 122]. Трудовим обов'язком судді під час його діяльності є розгляд судових справ по кожному окремому випадку. В той момент, коли суддя закінчує розгляд певної справи у судді та приймає відповідне рішення не вважається моментом припинення трудових відносин з суддями. Трудова функція судді визначається в загальному розумінні, і конкретизується лише на практиці по кожній окремій справі.

Перелік спеціальних трудових обов'язків суддів, як спеціального суб'єкта трудового права, визначається в ч. 7 ст. 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII. Розглянемо та проаналізуємо кожен з визначених обов'язків окремо. Так, відповідно до п.1 ч. 7 ст. 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII закріплено те, що суддя зобов'язаний розглядати всі судові справи відповідно до принципів справедливості, безсторонності та своєчасності та здійснювати свою діяльність відповідно до закону з дотриманням засад і правил судочинства. В тому випадку, коли суддею буде дотриманий даний обов'язок можна говорити про верховенство права та закону в державі. Так, відповідно до ч. 2 ст. 57 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII дані вимоги покладаються в основу присяги судді і виглядають наступним чином: «урочисто присягаю Українському народові об'єктивно, безсторонньо, неупереджено, незалежно, справедливо та кваліфіковано здійснювати правосуддя від імені України, керуючись принципом верховенства права,

підкоряючись лише закону, чесно і сумлінно здійснювати повноваження та виконувати обов'язки судді...» [48]. Це в свою чергу підтверджує високий рівень відповідальності судді за здійснення своєї трудової діяльності професійно та законно. Однак як показує практика довести факт того, що рішення прийняте суддею є неупередженим чи несправедливим досить важко. І в першу чергу це пов'язано з тим, що на сьогодні і досі відсутні чіткі визначення понять як «неупереджені рішення» «справедливий судовий розгляд». А це в свою чергу призводить до того, що обґрунтувати та довести факт порушення присяги суддею досить складно. Тому, ми пропонуємо під поняттям «неупередженість судді» розуміти поєднання суб'єктивного та об'єктивного аспекту даного поняття. В першому випадку це слід розглядати як відсутність будь-яких упереджень чи особистих невірних переконань, які можуть існувати у судді. А в об'єктивному аспекті «неупередженість судді» - це вчинення всіх необхідних дій суддею, задля виключення всіх законних сумнівів по справі. Лише у сукупності цих двох аспектів можна говорити про «неупереджений суд». Під визначенням поняття «справедливий судовий розгляд» слід розуміти сукупність дій, які визначаються положеннями матеріального та процесуального законодавства, щодо розгляду та вирішення судової справи по суті, яка належить до його компетенції. Дані визначення можуть повністю застосовуватись у діяльності національних суддів та при притягненні суддів до відповідальності. Також, ми вважаємо, що ст. 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII де передбачені підстави дисциплінарної відповідальності суддів слід віднести таку підставу як порушення присяги і викласти її в наступній редакції: «Підставою для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку у виді порушення умов присяги судді України.».

Другий обов'язок який передбачений в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII є: «...дотримання суддями правил суддівської етики, у тому числі виявляти та підтримання високих стандартів. поведінки у будь-якій діяльності з метою укріплення суспільної довіри до суду, забезпечення впевненості суспільства в чесності та

непідкупності суддів» [48]. Відповідно до преамбули Кодексу суддівської етики від 22.02.2013 року визначається: «судді, усвідомлюючи значимість своєї місії, з метою зміцнення та підтримки довіри суспільства до судової влади судді України вважають, що зобов'язані демонструвати і пропагувати високі стандарти поведінки, у зв'язку з чим добровільно беруть на себе більш істотні обмеження, пов'язані з дотриманням етичних норм як у поведінці під час здійснення правосуддя, так і в позасудовій поведінці» [98]. Окрім Кодексу суддівської етики від 22.02.2013 року існує і інший правовий акт, який визначає моральні цінності та правила поведінки для всіх працівників суду - це Правила поведінки працівників суду від 06.02.2009 № 33 затвердженні рішенням Ради суддів України. Відповідно до п. 2.5 II розділу Правил поведінки працівників суду від 06.02.2009 року визначається, що до обов'язків працівників суду відноситься: «поважати права, свободи і законні інтереси людини; демонструвати повагу до цінностей та інтересів правосуддя; належним чином виконувати свої обов'язки; поважати досвід, професійну підготовку та ефективність роботи колег, професіоналізм працівників інших сфер; співпрацювати з колегами для підвищення якості роботи; уникати неконструктивної критики щодо колег; уникати поширення чуток, обговорення особистого або сімейного життя своїх колег, членів їх сімей та інших близьких осіб; не вживати невластивої діловому стилю лексики; прагнути отримувати нові професійні знання і досвід шляхом обміну інформацією з колегами та іншими фахівцями» [99].

Кодекс суддівської етики від 22.02.2013 року та Правила поведінки працівників суду від 06.02.2009 року визначають правила поведінки суддів поза межами його процесуальної діяльності. Проте, відповідно до ст. 4 Кодексу суддівської етики від 22.02.2013 року визначається, що порушення етичної поведінки суддею зазначені в кодексі не є підставою для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності. Це в свою чергу говорить про недосконалість механізму забезпечення виконання суддею своїх професійних обов'язків щодо дотримання правил суддівської етики.



Третій обов'язок судді є подання декларації доброчесності та декларації родинних зав'язків судді. Декларація доброчесності та родинних зав'язків судді повинні подаватись до 1 лютого до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. Дані декларації є загально доступними для всіх на офіційному веб-сайті Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. У випадку подання суддею недостовірної інформації у деклараціях, несвоєчасне подання чи взагалі неподання даних декларацій є підставою для дисциплінарної відповідності суддів.

Четвертий обов'язок судді є виявлення поваги до учасників процесу. Даний обов'язок тісно пов'язаний із етичною поведінкою судді під час виконання ним його професійної діяльності. Так, в Кодексі суддівської етики від 22.02.2013 року міститься положення про те, що під час своєї трудової діяльності суддя зобов'язаний виявляти ввічливість, тактовність, витримку, а також поважати всіх учасників судового процесу. Однак, і досі на законодавчому рівні не визначено, яку саме поведінку судді слід вважати такою, що виявляє неповагу до учасників судового процесу. Оцінка поведінки судді під час його професійної діяльності покладається на обов'язки Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

П'ятий обов'язок судді є не розголошення відомості, які він отримує в процесі виконання своїх професійних обов'язків та які становлять таємницю, що охороняється законом. Не підлягає розголошенню також таємниця нарадчої кімнати і закритого судового засідання. Таким чином, суддя, в процесі своєї трудової діяльності повинен гарантувати захист інформаційних прав всіх учасників судового процесу.

Шостий обов'язок судді полягає у тому, що на суддю покладається обов'язок дотримуватися обмежень та вимог, які визначаються законодавством у сфері запобігання корупції. Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 року № 1700-VII судді є суб'єктами, на яких поширюються вимоги Закону, в тому числі щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів [100]. Також, Закон України «Про судоустрій і статус суддів» встановлює дисциплінарну відповідальність за

порушення суддями правил запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності суддів, а Кодекс України про адміністративні правопорушення України визначає адміністративну відповідальність суддів.

Сьомий обов'язок суддів, який передбачений у п.7 ч.7 ст. 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII є подання декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. Так, судді щороку повинні до 1 квітня подавати декларацію про майно, доходи, витрати та інші зобов'язання майнового характеру. Декларація подається відповідно до форми та порядку затвердженого Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції». У разі порушення даного обов'язку до судді може бути застосована дисциплінарна відповідальність передбачена у п.9 ч.1 ст. 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII.

Восьмий обов'язок суддів полягає у постійному вдосконаленню своїх професійних навичок (умінь), підвищенні своєї кваліфікацію на належному професійному рівні, якого буде достатньо для виконання повноважень у суді, де він обіймає посаду. Цей обов'язок говорить про те, що кожен суддя повинен будь-якими засобами, шляхом самостійної роботи чи проходження підготовки вдосконалювати свій професійний рівень. Суддя повинен брати участь у заходах Національної школи суддів України, інших заходах, організованих органами суддівського самоврядування, органами державної влади, підприємствами, громадськими об'єднаннями тощо.

Дев'ятий обов'язок судді полягає у необхідності зверненні судді, до Вищої ради правосуддя та до Генерального прокурора, з повідомленням про втручання в його професійну діяльність. Дане звернення подається упродовж п'яти днів після того, як йому стало відомо про таке втручання. Таким чином судді самі повинні за принципом незалежного та неупередженого правосуддя.

Останнім обов'язком, який передбачений п.10 ч.7 ст. 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII полягає у тому, що судді, у разі проходженням кваліфікаційного оцінювання або в порядку дисциплінарного провадження щодо судді повинні підтверджувати

законність джерела походження свого майна. Це необхідно у випадках якщо обставини, що можуть мати наслідком притягнення судді до дисциплінарної відповідальності, піддаються сумнівам щодо законності джерел походження майна судді або доброчесності поведінки судді.

Даний перелік обов'язків суддів, що передбачений у законі не можна вважати вичерпним. Так, до обов'язків суддів, на нашу думку слід також включити обов'язок дотримання присяги судді; обов'язок дотримання принципу несумісності та політичної нейтральності; обов'язок своєчасного та повного розгляду судових справ; дотримання принципу рівності, відкритості та гласності під час здійснення суддею своєю трудовою діяльністю тощо [101, с.122-123].

Таким чином, ми можемо говорити про пропорційність прав та обов'язків суддів відповідно до положень чинного законодавства України. Проте, якщо говорити про права суддів, то вони забезпечуються системою організаційних чи правових гарантій. Але виконання обов'язків суддів залежать в першу чергу саме від сумління та правової свідомості суддів. Саме тому, під час добору на посаду суддів слід досить серйозно підходити до перевірки особистих та морально-етичних якостей кандидата. Лише у такому випадку можна говорити про можливість гарантування виконання суддею всіх покладених на нього обов'язків.

## **2.2 Характеристика обмежень і заборон стосовно трудової діяльності суддів**

Чинне законодавство України містить положення які визначають додаткові вимоги, обмеження та заборони стосовно трудової діяльності суддів, які спеціального суб'єкта трудового права. Такі підвищені вимоги до даної категорії працівників пов'язані з характером професійної діяльності суддів, їх трудовою функцією та результатами праці для суспільства. Механізм реалізації трудової діяльності суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права впливає, в першу чергу, на здійснення ними правосуддя, а в другу – на захист прав та

свобод громадян, які звертаються до суду. Таким чином обмеження та заборони, які застосовуються стосовно трудової діяльності суддів є актуальними та потребують законодавчої регламентації. Головною метою встановлення обмежень та заборон стосовно трудовою діяльності судді є досягнення бажаної поведінки від судді для суспільства та держави.

З даного питання є досить вдале висловлювання Т. В. Штрих з приводу того, що: «реалізація права на працю відбувається на загальних принципах (свобода праці, рівність трудових прав, відсутність дискримінації, законність тощо), порушенням яких не можна вважати встановлення додаткових вимог до суддів (як передумов, так і під час провадження трудової діяльності). Вимоги, необхідні для праці в суді, є підвищеними порівняно з працівниками інших державних органів, що обумовлено специфікою службової діяльності, в чому ще раз проявляються особливості дуального статусу судді» [52, с. 686-687]. Слід враховувати і факт того, що реалізація трудових прав судді має законодавчо визначені межі у вигляді певних обмежень провадження професійної діяльності. П. В. Панталієнко зазначає: «Обмеження для суддів України мають абсолютний характер – вони діють протягом усього часу перебування на посаді судді та не можуть бути відміненими або заміненіми на інші положення. Вони виступають певним гарантом ефективної діяльності суддів й функціонування судової системи» [102, с. 271].

Таким чином, ми може стверджувати, що правові обмеження та заборони, які застосовуються у трудовій діяльності суддів є додатковим засобом впливу на їх поведінки. Такі законодавчі дії спрямовані на зменшення трудових прав та розширення трудових обов'язків суддів з метою гарантування їх незалежності та самостійності як судового гілки влади. У загальному розумінні правообмеження слід розглядати як: «встановлені законодавством виключення з правового статусу громадянина, які носять превентивний характер, убезпечують їх від можливих несприятливих наслідків, як суб'єктів, по відношенню до яких діють ці самі обмеження, так і інших осіб» [103, с. 52]. Таким чином, з урахуванням вище зазначених правових думок вчених, під поняттям правових обмежень та заборон, які застосовуються до трудової

діяльності суддів, як спеціального суб'єкта трудового права слід вважати сукупність превентивних заходів, які визначаються на рівні загального та спеціального законодавства України та є необхідними для впливу на професійну діяльність та поведінку суддів, задля забезпечення їх незалежності, неупередженості, сумлінності та справедливості в процесі здійснення правосуддя та вирішення інших процесуальних питань.

Правові обмеження та заборони, що стосуються трудової діяльності суддів містяться в нормах загального та спеціального законодавства. Відповідно до ст. 126 та 127 Конституції України від 28.06.1992 року 254к/96-ВР визначаються наступні обмеження та заборони, які застосовуються до суддів під час їх трудової діяльності: « а) без згоди Вищої ради правосуддя суддю не може бути затримано або утримувано під вартою чи арештом до винесення обвинувального вироку судом; б) суддю не може бути притягнуто до відповідальності за ухвалене ним судове рішення; в) суддя не може належати до політичних партій, профспілок, брати участь у будь-якій політичній діяльності, мати представницький мандат, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької чи творчої» [4].

Відповідно до положень спеціального законодавства, а саме ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII до суддів під час виконання ними трудової діяльності можуть бути застосовані наступні заборони та обмеження: «1) суддям забороняється займати посади в будь-якому іншому органі державної влади, органі місцевого самоврядування та з представницьким мандатом; 2) суддя не може поєднувати свою діяльність із підприємницькою, адвокатською діяльністю, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу (крім викладацької, наукової чи творчої), а також входити до складу керівного органу чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку; 3) суддя не може належати до політичної партії чи професійної спілки, виявляти прихильність до них, брати участь у політичних акціях, мітингах, страйках; 4) суддя не може бути кандидатом на виборні посади в органах державної влади

(крім судової) та органах місцевого самоврядування, а також брати участь у передвиборчій агітації; 5) суддя повинен дотримуватися вимог щодо несумісності, визначених законодавством у сфері запобігання корупції; б) особи, на час перебування на посаді судді, які є власниками акцій або володіють іншими корпоративними правами чи мають інші майнові права або інший майновий інтерес у діяльності будь-якої юридичної особи, що має на меті отримання прибутку, зобов'язані передати такі акції незалежній третій особі» [48].

О. М. Ярошенко визначав у своїй науковій праці, що до спеціальних ознак правового статусу державних службовців слід віднести низку обмежень які визначені в їх трудових правах. Так, державний службовець не в праві: «1) працювати за сумісництвом на підприємствах, в установах і організаціях (крім наукової, викладацької, творчої діяльності, а також медичної практики); 2) займатись підприємницькою діяльністю безпосередньо чи через посередників або підставних осіб; 3) бути повіреним третіх осіб у справах державного органу, в якому він працює; брати участь у страйках» [104, с. 85].

Таким чином, всі правові обмеження та заборони, які застосовуються до осіб, які перебувають на посаді судді можна поділити на наступні види: 1) загальні ( ті, що передбачені у Конституції України, Законі України «Про державну службу», Законі України «Про запобігання корупції» тощо) та спеціальні ( ті, що визначені у Законі України «Про судоустрій і статус суддів»); 2) основні ( ті, що прямо передбачені у ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII) та додаткові ( ті, що встановлюються Законом України «Про судоустрій і статус суддів» для суддів вищого рівня); 3) ідеологічні обмеження(стосуються незалежності та неупередженості трудової діяльності суддів); матеріальні обмеження (стосуються матеріального стану судді на момент його призначення на посаду) та професійні обмеження; 4) обмеження, що стосуються політичних прав суддів; обмеження, що стосуються обмежень прав на свободу слова та асоціацій; заборони щодо вчинення дій, що ускладнюють функціонування суду.

Однак, не зважаючи на те, що правові обмеження та заборони повинні бути враховані під час трудової діяльності судді, законодавцем повинно бути враховано такі правові вимоги до обмежень: а) правова обґрунтованість та необхідність застосування саме таких обмежень та заборон до діяльності суддів; б) заборони та обмеження, які застосовуються національним законодавцем до трудової діяльності судді, як спеціального суб'єкта трудового права повинні відповідати міжнародним стандартам і закордонному досвіду врегулювання трудової діяльності суддів; в) ефективність та результативність; г) відсутність негативного впливу на правову діяльність суддів як суб'єктів трудового права; г) співрозмірність обмежень та заборон вимогам суспільства та держави. Лише за умови поєднання всіх цих вимог при формуванні заборон та обмежень, що застосовуються до трудової діяльності суддів можливо досягнути справедливе та неупереджене правосуддя. Розглянемо та проаналізуємо більш детально правові обмеження, що стосуються прав суддів.

Заборони та обмеження, які застосовуються національним законодавцем до трудової діяльності судді, як спеціального суб'єкта трудового права повинні відповідати міжнародним стандартам і закордонному досвіду врегулювання трудової діяльності суддів. Проте, як показує аналіз національного та міжнародного законодавства правове регулювання обмежень реалізації трудових прав суддів потребує оновлення відповідно до положень норм міжнародного права. Норми міжнародного законодавства є більш м'якими та лояльним в питанні обмеженні прав суддів. Так, наприклад відповідно до ст. 8 Основних принципів незалежності судових органів зазначено, що судові органи, як і інші громадяни, користуються свободою слова, віровизнання, асоціацій та зборів; однак, керуючись такими правами, судді повинні поводитись завжди таким чином, щоб забезпечити повагу до своєї посади і зберегти неупередженість і незалежність судових органів [68]. Таким чином даний міжнародний акт визнає право суддів на зібрання та асоціації. Також, відповідно до ст. 11 Міжнародного кодексу поведінки державних посадових осіб від 23.07.1996 року: «Державні посадові особи беруть участь у політичній або іншій діяльності поза рамками їх офіційних обов'язків у відповідності до

законів та адміністративних положень таким чином, щоб не підірвати віру громадськості в неупереджене виконання ними своїх функцій і обов'язків» [105].

Проте, на думку П. В. Панталієнка: «Заборона брати участь у будь-якій політичній або профспілковій діяльності обґрунтовується тим, що ніякі політичні уподобання судді не повинні впливати на справедливість винесеного ним рішення. Адже основним принципом діяльності судді є його незалежність, неупередженість, а належність судді до якої-небудь політичної партії, на думку законодавця, створює цьому загрозу» [102, с. 270]. Ми повністю підтримуємо правову позицію даного вченого, і вважаємо, що необхідність правового обмеження в реалізації політичного права судді можна підтвердити наступними аргументами.

В першу чергу, слід зауважити, що саме судова влада, на відміну від виконавчої та законодавчої влади не повинна піддаватись жодним політичним впливам чи політичним тискам, які можуть якимось вплинути на рішення суду. Під час здійснення своєї трудової діяльності, а саме здійснення правосуддя, суддя повинен служити всьому народові України, а не окремій партії. Саме тому суддя, в процесі своєї трудової діяльності жодним чином не може керуватись політичними мотивами чи упередженнями. П. В. Панталієнка: зазначав: «Судові рішення повинні ґрунтуватися виключно на законі, праві, забезпечуючи тим самим підтримання існуючого в державі режиму законності. Свобода кожного носія судової влади від ідейного або емоційного тиску насамперед пов'язана з принципами верховенства права і правової держави, здійснення судової влади лише на основі конституції і закону [102, с. 270].

Другий аргумент, який визнає необхідність правового обмеження політичних прав суддів, полягає в тому, що такі обмеження та заборони гарантують незалежність та неупередженість суддів в процесі їх трудової діяльності. Всі судді під час здійснення правосуддя повинні дотримуватись нейтралітету та безсторонності в політичних питаннях та поглядах. А в тому випадку коли суддя є членом будь-якої політичної партії, громадського об'єднання чи виборчого блоку це неможливо.



Третій аргумент полягає в тому, до суддів застосовуються не лише прямі заборони та обмеження політичних прав, а й непрямі обмеження, які впливають із прямих заборон. Так, наприклад, суддя не має право надавати жодну матеріальну, фінансову чи іншу допомогу політичним організаціям, політичним спілкам тощо; суддям забороняється вести агітацію чи пропаганду в підтримку ідеології будь-якої політичної партії; бути присутнім на зборах чи засіданнях таких організацій; надавати публічні виступи про підтримку політичної партії, спілки, чи навпаки виступати проти них тощо.

Останнім, але не менш важливим є аргумент про те, що політичний нейтралітет та неупередженість особливо важливий для суддів, трудова діяльність яких пов'язана із вирішенням спірних правовідносин в питаннях що виникають між суб'єктами владних повноважень, які здійснюють управлінську функцію. Тобто, в таких судових процесах саме суб'єкт політичної діяльності може бути однією із сторін, а тому судова прихильність до будь-якої політичної діяльності негативно вплине на об'єктивність та справедливість судового рішення.

Отже, підводячи підсумок по всім вище зазначеним аргументам, слід сказати наступне, обмеженість політичних прав суддів в процесі їх трудової діяльності є доцільною та обґрунтованою. Однак, не слід забувати і про те, що кожен суддя є звичайною людиною, громадянином України та учасником політичного життя, що супроводжується наявністю в нього певних політичних уподобань. Проте суддя не повинен жодним чином їх афішувати, а заборони, які стосуються його політичних прав повинні стосуватись саме активної поведінки суддів у його політичній діяльності.

Також, на нашу думку, положення ст. 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» є недосконалим і потребує доповнення. Так, ми вважаємо, що обмеженість політичних прав суддів повинна розповсюджуватись не тільки на політичну діяльність судді, а й на заборону суддям брати участь у громадській діяльності чи публічних заходах, які мають політичну забарвленість. Тому, ми пропонуємо викласти ч. 4 ст. 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII в наступній редакції : «Суддя не може

належати до політичної партії, професійної спілки чи громадської організації, що переслідує політичні цілі, виявляти прихильність до них, брати участь у політичних акціях, мітингах, страйках чи публічних виступах, які маю політичну спрямованість.». Таким чином ми забезпечимо факт того, що судді будуть керуватись в своїх трудовій діяльності виключно положеннями Конституції України та спеціальних нормативно-правових актів. При цьому не будуть враховуватись політичні ідеї та погляди будь-яких політичних організацій, громадських об'єднань, що мають політичну забарвленість тощо.

Разом з тим, ми хочемо зосередити увагу на тому, що обмеження політичних прав суддів повинно відбуватись без надмірності. На нашу думку надмірними в питанні обмеження прав суддів є правові позиції наступних вчених. Так, наприклад, М.Д. Савенко в своїх наукових напрацюваннях зазначав: а) що на суддів у відставці слід поширити вимоги щодо заборони членства у політичних партіях та профспілках, а також участі у політичній діяльності [106,с. 10]; б) що судді, які останні три роки перед вступом на посаду судді займались політичною діяльністю, не мають право на таку посаду; в) також він пропонував не надавати колишнім суддям представницький мандат протягом п'яти років після звільнення з посади [107, с. 11]. Дані правові обмеження є недоречними та порушують основні права людини та громадянина. Застосування їх до суддів у відставці чи до суддів, які звільнились не піддаються жодному правовому обґрунтуванню та доречності. Тому, ми повністю не підтримуємо правові позиції даного вченого щодо правових обмежень суддів під час їх трудової діяльності.

Наступним правовим обмеженням, яке застосовується до трудової діяльності суддів, є заборона суддям займатись підприємницькою діяльністю. П. В. Панталієнко зазначав: «Заборона суддям займатись підприємницькою діяльністю не поширюється на права суддів вкладати кошти в акціонерні товариства, тримати акції та отримувати дивіденди від них. Така діяльність відповідно до Закону України «Про цінні папери та фондовий ринок», Господарського кодексу України не вважається підприємницькою» [102, с. 271]. Проте, право на зайняття підприємницькою діяльністю судді передбачає

отримання прибутку. А це в свою чергу призведе до того, що суддя матиме певну матеріальну зацікавленість в діяльності певного підприємства, що в свою чергу створює умови для негативного впливу на трудову діяльність суддів. Даний аргумент є доцільним та обґрунтованим для того, щоб визначити дане обмеження правомірним в трудовій діяльності суддів. Але ми хочемо зосередити свою увагу на виняткових видах трудової діяльності, якій судді дозволено займатись. На нашу думку, до таких видів трудової діяльності суддів слід віднести: педагогічну, мистецьку, літературну, публічні виступи на офіційних правових слуханнях тощо.

Слід відмітити і факт того, що ч. 3 ст. 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII міститься положення про те, що судді мають право утворювати громадські об'єднання та брати участь у них з метою захисту своїх прав та інтересів та підвищувати свій професійний рівень. Дана правова норма говорить про процес реформування судових органів та надання права суддям на створення професійних об'єднань з метою захисту своїх службово-трудова прав. Однак, на нашу думку, дане правове положення потребує доповнення в питанні визначення участі суддів в інших неприбуткових організаціях, які не мають жодного відношення до політичної діяльності. Тому, ми пропонуємо викласти ч. 3 ст. 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII в наступній редакції: «Судді можуть утворювати громадські об'єднання та брати участь у них з метою захисту своїх прав та інтересів, підвищення професійного рівня, також брати участь в інших некомерційних організаціях (благодійних, творчих чи спортивних)». Дане правове доповнення розширить права суддів враховуючи майновий вплив на суддю.

Наступним правовим обмеженням, які ми розглянемо, буде правове обмеження на створення асоціацій. Шляхом аналізу чинного законодавства, що забезпечує правову діяльність суддів, ми визначили що відсутня правова норма, яка б визначала право суддів на участь чи створення професійних профспілок. Відповідно до Закону України «Про професійні профспілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 року № 1045-XIV: «Професійна спілка (профспілка)

це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)». Відповідно до ст. 2 даного закону: «Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною» [14]. Таким чином, відсутність права у судді на створення та участь у професійних спілках є незаконним, оскільки вони не мають на меті ані прибутку, ані політичної направленості. Проте надане право реалізується в трудовій діяльності судді у вигляді створення органів суддівського самоврядування. Так, відповідно до ст. 126 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII визначається: «...для захисту професійних інтересів суддів та вирішення питань внутрішньої діяльності судів в Україні діє суддівське самоврядування - самостійне колективне вирішення зазначених питань суддями». У ч.4 ст. 126 цього ж закону визначено: «До завдань суддівського самоврядування належить вирішення питань щодо: 1) забезпечення організаційної єдності функціонування органів судової влади; 2) зміцнення незалежності судів, суддів, захист професійних інтересів суддів, у тому числі захист від втручання в їхню діяльність; 3) участі у визначенні потреб кадрового, фінансового, матеріально-технічного та іншого забезпечення судів та контроль за додержанням установлених нормативів такого забезпечення» [48]. Таким чином мета та завдання які стоять перед суддівським самоврядуванням та професійною спілкою є однаковими. А тому дані організації можна вважати схожими.

Суддя має право брати участь у суддівському самоврядуванні задля того, щоб вирішувати всі внутрішні питання, що виникають в процесі трудової діяльності судді та суду. Відповідно до міжнародних стандартів суддя має право вступу та заснування асоціацій суддів та інші організації, які захищають інтереси суддів. Так, наприклад, відповідно до п. 1.7 Європейської хартії суддів від 10.07.1998 року зазначено: «професійні організації, засновані суддями та

відкриті для вільного вступу до них для всіх суддів, грають велику роль у захисті прав, наданих суддям їх Законом, та зокрема стосовно влади та органів, причетних до прийняття рішень щодо суддів». А пункт 1.8 даної Хартії визначає: «...судді через своїх представників та через свої професійні організації беруть участь у прийнятті рішень, пов'язаних з управлінням судами та з визначенням їх коштів, а також із їх розподілом на загальнонаціональному та місцевому рівні. В тому ж порядку з суддями проводяться консультації щодо планів зміни їх Закону та при визначенні умов їх винагороди та соціального забезпечення» [72]

Схожою є правова позиція, яка закріплена в іншому міжнародно-правовому документі, а саме в п. 8 Основних принципів незалежності судових органів від 13.12.1985 року. В даному пункті зазначено: «Відповідно до Загальної декларації прав людини члени судових органів, як і інші громадяни, користуються свободою слова, віровизнання, асоціацій та зборів; однак, керуючись такими правами, судді повинні поводитись завжди таким чином, щоб забезпечити повагу до своєї посади і зберегти неупередженість і незалежність судових органів. Пункт 9 даного міжнародного акту визначає, що судді володіють свободою організовувати асоціації суддів чи інші організації та вступати до них для оборони своїх інтересів, удосконалення професійної підготовки і збереження своєї судової незалежності» [68].

Якщо проаналізувати Бангалорські принципи поведінки суддів від 19.05.2006 року, то ми також побачено, що даний міжнародно-правовий документ визначається, що «...судді, як і будь-якому громадянину гарантується право вільного вираження думок, віросповідання, участі в зібраннях та асоціаціях, однак у процесі реалізації таких прав суддя завжди турбується про підтримку високого статусу посади судді і не допускає дій, що не сумісні з неупередженістю і незалежністю судових органів (п. 4.6 Бангалорських принципів поведінки суддів від 19.05.2006 року). А пункт 4.13 закріплює, що суддя має право засновувати чи вступати в асоціації суддів, входити в інші організації, що представляють інтереси суддів» [70].

Таким чином, ми вважаємо, що судді повинні мати право на вступ та створення асоціацій суддів та організацій, які займаються захистом прав та інтересів суддів. І тому, ми вважаємо, що п.2 ст. 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII повинен бути доповнений та мати наступну редакцію: «Суддя має право брати участь у суддівському самоврядуванні, а також засновувати та вступати в інші організації, які представляють та захищають інтереси та права суддів.» В такій редакції дана правова норма буде повністю відповідати міжнародним стандартам професійної діяльності суддів та гарантувати права та свободи українських суддів. Однак, під час реалізації даного права, судді не повинні допускати дій, що не сумісні з принципами неупередженості і незалежності їх трудової діяльності.

Наступне правове обмеження, яке слід проаналізувати в трудовій діяльності суддів є обмеження права суддів на свободу слова. В загальному розумінні дане обмеження трактується як обмеження прав і свобод людини в інтересах держави, для запобігання розголошенню інформації яка була отримана конфіденційно, для захисту репутації або прав інших людей або для підтримання неупередженості і авторитету правосуддя в державі [4]. Дане обмеження стосується особливості професійної діяльності суддів, і пов'язане із заборонаю розголошення інформації, яка становить таємницю. Нормативне закріплення цього обмеження міститься у п.5 ч.7 ст. 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII.

Проте, слід відмітити, що в міжнародно-правовій сфері даному питанню приділяється більше уваги. Так, у Бангалорських принципах поведінки суддів від 19.05.2006 року, обмеження на свободу слова суддів розповсюджується і на коментарі по будь-якій справі. Так, у пункту 2.4 даного міжнародного акту визначено: «...перед розглядом справи (про який відомо, що він відбудеться, або це тільки передбачається) суддя утримується від будь-яких коментарів, що могли б з огляду на розумну оцінку ситуації якимось чином вплинути на перебіг цієї справи чи поставити під сумнів справедливе ведення процесу. Суддя утримується від публічних та інших коментарів, оскільки це може

перешкодити неупередженому розгляду справи стосовно певної особи чи питання». А в Основних принципах незалежності суддів від 13.12.1985 року визначається, що судді можуть користуватись своєю свободою слова, проте лише таким чином, щоб це гарантувало повагу до посади судді та забезпечувало незалежність та неупередженість суддівської діяльності під час здійснення правосуддя. Пункт 15 даного нормативно-правового акту визначає: « Судді зобов'язані зберігати професійну таємницю щодо своєї роботи та конфіденційної інформації, отриманої в ході виконання ними своїх обов'язків, за винятком відкритих судових розглядів, і їх не можна примушувати давати свідчення з таких питань» [68].

Досить жорсткий підхід до обмеження свободи слова судді закріплений у Міжнародному кодексі поведінки державних посадових осіб від 23.07.1996 року п. 10 визначає, що відомості конфіденційного характеру, якими володіють державні посадові особи, зберігаються у таємниці, якщо національне законодавство, виконання обов'язків або потреб правосуддя не вимагають іншого. Такі обмеження застосовуються також після залишення служби [99]. Таким чином, даний міжнародний документ пропонує обмежувати право на свободу слова судді навіть після його звільнення. Ми вважаємо, що дана нормативна рекомендація повинна бути врахована і в національному законодавстві нашої держави, оскільки навіть після звільнення з посади судді особа продовжує володіти інформацією, яка є конфіденційною або таємною, і отримана нею в процесі суддівської діяльності. А тому, обмеження щодо використання даної інформації повинні розповсюджуватись на суддів до тих пір, поки така інформація не втратить статус таємної чи конфіденційної.

Ми вважаємо, що доцільно розглянути дане правове обмеження трудової діяльності суддів зі сторони взаємодії судової гілки влади із громадськістю. Здійснення правосуддя судьями, правове та організаційне забезпечення суддівської діяльності та інші питання завжди визивають інтерес у громадськості. Лише за умови наявності довіри суспільства до правової діяльності суддів можна говорити про ефективність здійснення ними правосуддя. На даний час в засобах масової інформації афішується інформація

про проблеми трудової діяльності суддів чи проблеми функціонування певного судового органу, судову практику розгляду різних правових справ тощо. В апараті суду навіть створюються посади речників судів з питань преси та зв'язків із громадськістю. Однак, не зважаючи на співпрацю громадського суспільства та судів, суддям під час їх трудової діяльності не слід забувати про:

- 1) стриманість у відносинах із засобами масової інформації;
- 2) уникати публічних висловлювань, які можуть вплинути на авторитет суддівської посади або якимсь іншим чином сприяти виникненню сумніву суддівській незалежності чи неупередженості,
- 3) зберігати професійну таємницю щодо інформації яка є конфіденційною або таємною до тих пір, поки така інформація не втратить статус конфіденційної чи таємної.

Таким чином, правове обмеження трудової діяльності суддів щодо свободи слова має як позитивні, так і негативні сторони, які впливають на формування громадської думки при здійсненні правосуддя. Тому, на нашу думку, в законодавчій сфері необхідно провести доповнення та редагування механізму правового регулювання трудової діяльності суддів в сфері використання та розповсюдження таємної чи конфіденційної інформації. Шляхом аналізу наукової літератури, ми прийшли до висновку, що слід встановити додаткові обмеження, а саме:

1. Під час своєї трудової діяльності та поза її межами суддя має право на свободу слова та вираження думок, але таким чином, щоб це не підірвало його статус незалежності чи неупередженості, та не завдавало шкоди авторитету суду. Такі обмеження повинні стосуватись публічних виступів суддів на семінарах, лекціях, в засобах масової інформації, а також публікацій в соціальних мережах чи інтернет-форумах чи в інших формах публічного спілкування.

2. Суддя, в процесі виконання своєї трудової функції повинен утримуватись від особистих коментарів чи публічних виступах по справі яку він веде. Такі дії можуть негативно вплинути на справедливість його судових рішень та його незалежність. Однак, на думку І.Є. Марочкина та Н.В. Сібільової, суддя, який розглядав справу, після набрання судового рішення



законної сили, може висловити свої думки по справі та давати публічні виступи щодо правової позиції по тій справі, опираючись на власне бачення мотивів та ситуації [42, с. 131]. Однак, наша правова позиція полягає у тому, що дане правове обмеження не повинно мати часових меж. Це обґрунтовується тим, що навіть після того, як судові рішення набрало законної сили публічне висловлювання судді може призвести до сумнівів у законності та справедливості прийнятого рішення судді, і таким чином буде підривати авторитет судді та суду у суспільстві.

3. Правові заборони на свободу слова судді щодо інформації, яка є таємною чи конфіденційною, а також публічні виступи суддів з приводу будь-яких справ, повинні існувати навіть після того як суддя вийшов у відставку чи був звільнений. Також суддям заборонено розголошувати чи використовувати інформацію, яка є таємною чи конфіденційною та отримана в процесі їх трудової діяльності, в особистих інтересах чи в інтересах третіх осіб.

Таким чином, з урахуванням всіх вище перелічених аргументів, ми пропонуємо доповнити ст. 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII наступною частиною: «Судді володіють правом на свободу слова та вільного вираження власних думок лише за умов, що такі дії не призводять до підриву авторитету судді та суду, а також не впливають на незалежність та неупередженість трудової діяльності суддів. Судді заборонено надавати публічні коментарі та висловлювання по справах які знаходять в його віданні або вже ним розглянуті чи справах, які перебувають в провадженні інших суддів. Також суддям заборонено розголошувати чи використовувати інформацію, яка є таємною чи конфіденційною та отримана в процесі їх трудової діяльності, в особистих інтересах чи в інтересах третіх осіб».

Наступним видом заборони, які застосовуються до трудової діяльності суддів, як спеціального суб'єкта трудового права є заборона вчиняти дії, що ускладнюють функціонування суду чи підривають авторитет судової гілки влади. Відповідно до ст. 44 Конституції України від 28.06.1992 року 254к/96-ВР зазначено: « ...ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк

встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Заборона страйку можлива лише на підставі закону» [4]. В міжнародно-правовому документі, а саме у п. Дч. 1 ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права від 19.10.1973 року також міститься положення про те, що: «...держави, які беруть участь у даному пакті зобов'язані гарантувати право на страйк за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни» [108]. А в ст. 11 Конвенції про захист прав та основоположних свобод від 04.11.1950 року визначає: «Кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів. Здійснення цих прав не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб. Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень на здійснення цих прав особами, що входять до складу збройних сил, поліції чи адміністративних органів держави» [109]. Дані правові положення мають загальний характер та стосуються трудової діяльності працівників. Кожна держава повинна забезпечувати своїм громадянам право на страйк проведеного відповідно до норм національного законодавства, проте дане право може бути обмежено відповідно до норм передбачених в законодавстві або щодо спеціального кола осіб.

Так, відповідно до ч. 5 ст. 10 Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 року № 889-VIII до прав державних службовців не відносить право на організацію і участь у страйках або агітації [18]. Дана позиція законодавця підтримується багатьма вченими. Схожою є правова заборона і трудовій діяльності суддів. Так, відповідно до ч. 4 ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII визначається: «суддя не може належати до політичної партії чи професійної спілки, виявляти прихильність до них, брати участь у політичних акціях, мітингах, страйках» [48]. Так, наприклад, на думку Н.В. Янюк, заборона участі для державних

службовців та посадових осіб є цілком виправданою, оскільки вони є безпосереднім виконавцем завдань держави. Саме на них покладається обов'язок забезпечувати реалізацію конституційних прав та законних інтересів інших суб'єктів права [110, с. 131].

Ми підтримуємо факт того, що державні службовці, в тому числі і судді, під час своєї трудової діяльності не повинні брати участь у політичних страйках та мітингах, оскільки від цього залежить міцність державної дисципліни, гармонія суспільних і економічних відносин. Така заборона буде гарантувати соціальний добробут громадян України, а також захист їх прав та інтересів та одночасно буде сприяти стабільності та надійності службової дисципліни.

Разом з тим, ми пропонуємо проаналізувати право суддів на страйк та мітинг за умови порушення їх професійних трудових прав, свобод та інтересів. Так трудове право на страйк державних службовців визначається на рівні багатьох міжнародних держав. До таких держав належать: Канада, Швеція, Греція, Франція, Італія. На підтримку такої правової політики щодо реалізації трудового права державного службовця на страйк є висновок Європейського комітету із соціальних прав 2010 року, де зазначається, що наголошується, що відповідно до пункту 4 статті 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) ETS № 163, яка була ратифікована Україною 21 грудня 2006 року, державні службовці повинні мати право на страйк, а тому обмеження, які застосовуються щодо даного права порушують стандарти Європейської соціальної хартії (переглянутої) ETS від 03.05.1996 року № 163.

Відповідно до міжнародних рекомендацій, в 2013 був розроблений законопроект до Верховної Ради України, де було запропоновано внести наступні зміни до Закону України «Про державну службу» і викласти стаття 16-2 в наступній редакції: «Право державних службовців на страйк».

У мирний час державні службовці, працівники державних органів, які згідно положень законодавства здійснюють правоохоронні або правозастосовні функції, до таких можна віднести військовослужбовці Збройних Сил України та інших військових формувань, мають право на організацію та проведення страйку для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок

організації та проведення страйку здійснюється відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»[111]. Проте дані правові зміни так і не були запровадженні.

На сьогодні існує практика Європейського суду з прав людини, де також визнається право державних службовців на страйк. Так, наприклад, у справі Демір та Байкара проти Туреччини, Європейській Суд з прав людини зробив висновок проте, що державні службовці не можуть бути позбавлені прав передбачених у ст. 11 Конвенції про захист прав та основоположних свобод від 04.11.1950 року. В даному судовому рішенні зазначається: «... суд вважає, що обмеження, які покладають на три групи осіб у статті 11 § 2 Конвенції, повинні тлумачитись вузько, і відповідно, виключно для реалізації прав, про які йде мова. Дані обмеження не повинні мати наслідків для суті самого права на організацію. Таким чином, «представників...адміністративних органів держави» не можуть бути виключені зі сфери застосування статті 11 Конвенції. Найбільше, що можуть зробити органи влади, – це застосувати «законні обмеження» до таких членів відповідно до статті 11§ 2 Конвенції. У даній справі Уряд не зміг довести, яким чином обов'язки, які виконують держслужбовці, вимагають розглядати їх у якості «представників...адміністративних органів держави», на яких поширюються подібні обмеження» [112].

Проте, незважаючи на всі вище перелічені аргументи, що визначають право державних службовців на професійні страйки проблема заборони даного право залишається актуальною та невирішеною вітчизняним законодавцем. Таким чином, ми пропонуємо доповнити Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII статтею, де "буде визначено право суддів на організацію та проведення професійних страйків та мітингів у наступній редакції: «Судді мають право на організацію та проведення трудових страйків та мітингів для захист своїх професійних та економічних прав. Проведення таких зібрань можлива за умови якщо вони не порушують право громадян на судовий захист та не паралізують роботу всього державного

механізму. Організація та участь суддів в політичних мітингах та страйках заборонено».

Таким чином, здійснити повне обмеження політичних прав та інтересів у судді неможливо. Правові обмеження в трудовій діяльності суддів повинні діяти у випадку коли дії чи поведінка судді підриває авторитет судового органу чи порушує принцип незалежності та неупередженості суддівської діяльності. А отже, коли законодавець визначає певні правові заборони чи обмеження в трудовій діяльності суддів він повинен, в першу чергу, прагнути забезпечити щоб політичні погляди та переконання суддів жодним чином не впливали на їх безсторонність, незалежність чи об'єктивність під час здійснення ними правосуддя. Всі правові обмеження повинні відповідати соціальним, державним потребам, а також інтересам осіб, щодо яких вони установлені. Головною метою запровадження правових обмежень до суддів є досягнення бажаної поведінки працівників суду для держави та суспільства, яка полягає у політичній та матеріальній незалежності.

### **2.3 Юридичні гарантії реалізації трудових прав судді як спеціального суб'єкта трудового права**

Забезпечення та реалізація трудових прав суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права відбувається за рахунок юридичних гарантій, які визначаються в різних нормативно-правових актах. Проте, на сьогодні, юридичні гарантії не виконують покладених на них завдань та функція, які необхідні для трудової діяльності суддів. Саме тому, дослідження та аналіз загальних та спеціальних юридичних гарантій трудової діяльності суддів як спеціальних суб'єктів трудового права є актуальним на сьогодні. Вдосконалення гарантій реалізації особою права на працю – це також одна із цілей соціальних реформ, які здійснюються в Україні [113, с. 108].

Система загальних юридичних гарантій встановлює мінімально допустимий рівень державної підтримки суддів в процесі здійснення правосуддя. Такі гарантії повинні відповідати критерію незалежності та

непорушності від будь-якої економічно, політичної чи соціальної обстановці в державі. Шляхом аналізу чинного законодавства ми зможемо встановити відповідність юридичних гарантій соціальним та економічним потребам суддів, а також рівень правової регламентації загальних та спеціальних гарантій професійної діяльності суддів як спеціальних суб'єктів трудового права.

В системі загальнолюдських цінностей визначальне місце посідають саме юридичні гарантії. Саме за допомогою їх можливе формування правої держави та суспільства та гарантувати людині право на гідний рівень життя. Зміст та спрямованість кожної окремої держави визначається переліком конституційних прав та свобод людини в даній державі, які держава гарантує забезпечувати та охороняти. Одним з найбільш важливих засобів такого забезпечення є юридичні гарантії, без ефективною системи яких неможливо забезпечити кожному громадянину безперешкодне здійснення наданих йому прав [114, с. 56]. Одним із таких прав – є право людини на працю, яке виступає особливим соціальним благом та є основою розвитку та існування людини та суспільства в цілому.

Отже, ми можемо сказати, що трудове право України не тільки визначає широкий спектр прав та обов'язків учасників трудових відносин, а й забезпечує їх фактичне здійснення в процесі трудової діяльності. Юридичні гарантії стимулюють працівників до виконання своїх трудових обов'язків, активній участі у підвищенні кваліфікації тощо. Саме вони виступають правовим засобом задоволення трудових та соціальних потреб працівників. І особливо важливою тут видається роль держави, яка має здійснити усі можливі заходи щодо захисту і реалізації права на працю, хоча й зрозуміло, що економічні можливості держави обумовлюють нереальність вимоги надання роботи усім бажаючим [115, с. 43].

За часів незалежності України була проведена не одна реформа судового органу влади та прийнята велика кількість законів в сфері судоустрою України. Однак, часті зміни та реформування не завжди позитивно впливали на процес трудової діяльності суддів, а навпаки створили неможливість прогнозування суддями свого професійного майбутнього та трудового забезпечення з боку

держави. З іншого боку, запровадження великої кількості соціальних та економічних гарантій для суддів призвели до того, що у суспільства зменшився рівень довіри до трудової діяльності судді та виникли питання з приводу зловживання суддею своїм службовим становищем.

Для того, щоб визначити чи зловживають судді владою та чи не отримують занадто велику кількість гарантій в своїй трудовій діяльності необхідно детально проаналізувати його загальні та спеціальні юридичні гарантії. Під загальними юридичними гарантіями трудової діяльності суддів слід розуміти стан розвитку всіх сфер суспільного та державного ладу, стан прав та свобод суддів під час їх трудової діяльності, рівень авторитету судової влади у суспільстві та можливість захисту своїх прав та інтересів шляхом звернення до суду. Спеціальні гарантії трудової діяльності судді слід розглядати як сукупність організаційних та правових способів та заходів реалізації суддями своїх професійних прав та обов'язків.

Перед тим як визначити та проаналізувати окремі види юридичних гарантій трудової діяльності суддів необхідно дослідити сутність поняття «гарантії». Поняття «гарантія» походить від французької мови «garantie», яка перекладається на українську як «запорука; умова, котра забезпечує щонебудь» [116, с. 111]. За своїм семантичним розумінням поняття «гарантія» тлумачать у наступних значеннях: порука в чомусь, забезпечення чого-небудь; передбачене законом чи певною угодою зобов'язання, за яким юридична або фізична особа відповідає перед відповідними особами в разі невиконання своїх зобов'язань; умови, що забезпечують успіх чого-небудь [80, с.222]; порука; забезпечення; застава [117, с.208].

Розглядаючи дане поняття з боку юриспруденції, то можна сказати, що воно не має чіткого закріплення. Так, наприклад, Д. С. Суло під гарантіями прав, свобод та обов'язків людини та громадянина розуміє: «систему соціально-економічних, політичних, юридичних умов, способів та засобів, які забезпечують їхню фактичну реалізацію, охорону та надійний захист». [118, с.131]. Під поняттям трудових юридичних гарантій слід розуміти сукупність законодавчо-визначених правил поведінки працівників, за допомогою яких

відбувається реалізація, захист та охорона прав такого працівника. На думку О.В. Петришина: «гарантіями прав і свобод людини і громадянина є система загальних і спеціально юридичних засобів та інститутів, спрямованих на створення умов для реалізації прав людини, а також забезпечення їх всебічної охорони та захисту від порушень» [119, с. 456]. На думку О. Ф. Скакун під гарантіями прав і свобод слід розуміти: «найважливіший чинник реального забезпечення прав і свобод людини і громадянина» [120, с. 73]. Проте, найбільш повне поняття юридичних гарантій розкриває В.М. Корнуков. В своїх наукових напрацюваннях він розкриває дане поняття з двох сторін. Так, з одного юридичні гарантії: «це все те, що в тій чи іншій мірі сприяє досягненню певних результатів або забезпечує певний стан, може бути розцінене як гарантія відповідної діяльності або стану, тому що сприяє діяльності, захищає стан, тобто гарантує їх». А по-друге, «загальне поняття гарантії часто досить умовне і, якщо так можна висловитися, рухливе, оскільки те, що в одному випадку виступає гарантією, в іншому випадку не є такою» [121, с.148].

Таким чином, урахуванням всіх наукових підходів до визначення юридичних гарантій ми прийшли до висновку, що всім їм притаманна спільна структура, яка повинна характеризуватись наступними ознаками: а) мати нормативно-правову закріпленість; б) засоби та способи, які є складовими гарантій, розглядаються у сукупності; в) мають досягти чіткої мети в різних сферах права.

Таким чином, під визначенням поняття юридичних гарантій трудової діяльності суддів як спеціальних суб'єктів трудового права слід розуміти сукупність загальних та спеціальних засобів та способів, які забезпечують реалізацію суддею його законодавчо визначених прав та обов'язків, які він отримує в процесі здійснення правосуддя чи іншої процесуальної діяльності.

Загальні та спеціальні юридичні гарантії трудової діяльності суддів передбачені в Конституції України, Кодексі законів про працю, Законі України «Про судоустрій та статус судів» та в інших нормативно-правових актах, які здійснюють правове регулювання трудової діяльності суддів. Так, наприклад, конституційні гарантії суддів закріплені в ч.1 ст. 129 Конституції України, де



ззначаються основні засади судочинства. До них відносяться: «1) рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом; 2) забезпечення доведеності вини; 3) змагальність сторін та свобода в наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості; 4) підтримання публічного обвинувачення в суді прокурором; 5) забезпечення обвинуваченому права на захист; 6) гласність судового процесу та його повне фіксування технічними засобами; 7) розумні строки розгляду справи судом; 8) забезпечення права на апеляційний перегляд справи та у визначених законом випадках - на касаційне оскарження судового рішення; 9) обов'язковість судового рішення» [4]. Всі ці засади слід розглядати як економічні, політичні та соціальні гарантії суддівської діяльності. В.С. Журавський та Ю.М. Тодика мають досить вдале висловлювання з даного питання, вони зазначають: «Для того, щоб суддя міг неупереджено вирішувати справи, він повинен мати гарантії своєї діяльності» [122, с. 452].

В працях науковців є міркування щодо систематизації юридичних гарантій суддів в процесі їх трудової діяльності. Так, наприклад, аналіз загальних юридичних гарантій в своїй науковій роботі проводив В.М. Кравчук, який зазначав, що до загальної системи гарантій прав та свобод суддів зараховуються: заходи стимулювання ефективного вчинення правосуддя, заходи профілактики правопорушень, заходи відновлення порушених прав для суддів, встановлення процедурних форм реалізації прав, наявність конституційного контролю за виконанням обов'язків [123, с. 94]. Разом з тим, на міжнародному рівні Г.А. Зуб визначав, що до юридичних гарантій трудової діяльності суддів відносять: безпека суддів, належна винагорода та умови служби, розмір пенсії та вік виходу на неї, строк повноважень суддів. Підвищення суддів повинно відбуватись на підставі об'єктивних чинників (моральних якостей, досвіду тощо) [124, с. 117]. Таким чином, ми прийшли до висновку, що систему трудових юридичних гарантій діяльності суддів можна розглядати в контексті його правової діяльності та матеріальної (фізичної) стабільності.

В сфері трудового законодавства юридичні гарантії державних службовців пропонується систематизувати за такими критеріями: : 1) суб'єкт їх прийняття (застосування); 2) юридична сила правового акту, яким вони передбачені; 3) правове становище службовця, для якого вони встановлені; 4) спрямування гарантій; 5) форма зовнішнього вираження гарантій; 6) ступінь визначеності; 7) різновид правових норм, якими вони визначаються; 8) об'єкт охорони та захисту; 9) етап проходження державної служби.

На думку Є.Г. Мартинчик юридичні гарантії суддів слід кваліфікувати наступним чином: «...організаційно-правові (порядок виборів суддів, відкликання суддів, притягнення до кримінальної відповідальності), процесуальні (таємниця нарадчої кімнати, заборона розголошення міркувань, які мали місце під час наради), ідеологічні» [125, с. 46]. Проте, на нашу думку даний перелік гарантій слід також доповнити економічними та політичними юридичними гарантіями суддів, які мають важливе значення для трудової діяльності суддів. Заслуговує уваги і політична позиція О.Б. Абросимової, яка розрізняє з одного боку інституціональні, а з іншого – функціональні гарантії діяльності і незалежності суддів. В обґрунтуванні своїх позицій авторка наголошує на самостійності судового органу влади від держави та незалежності в сфері ресурсного забезпечення [126, с. 67].

З урахуванням правових позицій науковців, ми пропонуємо власну класифікацію юридичних гарантій трудової діяльності суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права за наступними критеріями:

1) залежно від нормативно-правового закріплення юридичні гарантії поділяються на: ті що закріпленні в загальному законодавстві та ті, що містяться в спеціальному законодавстві;

2) гарантії, які забезпечують реалізацію прав та свобод суддів як суб'єктів трудового права та гарантії, які забезпечують захист та відновлення порушеного права суддів;

3) функціональні гарантії трудової діяльності суддів (що забезпечують неупередженість та обґрунтованість суддівської діяльності) та забезпечувальні

гарантії ( що створюють необхідні та належні умови трудової діяльності для суддів);

4) за часом дії, трудові гарантії суддів слід поділити на: а) ті, що виникають під час призначення суддів на посади; б) гарантії, що виникають під час трудової діяльності суддів; в) гарантії, які дію навіть після припинення суддею своєї трудової діяльності;

5) залежно від суду, в якому виконують свою трудову діяльність суддя: гарантії, які розповсюджуються на суддів місцевих судів, окружних судів, суддів апеляційних судів, суддів Верховного суду України чи суддів Конституційного суду України тощо.

Таким чином, дана класифікація юридичних гарантії суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права дозволяє нам продемонструвати всю їх багатоманітність. Всі юридичні гарантії трудової діяльності суддів одночасно є різними за змістом, правовою природою, сутністю, проте одночасно з цим вони перебувають у тісному діалектичному зв'язку розкриваючи та доповнюючи один одного. А мета існування таких гарантій полягає у якісному та ефективному функціонуванні трудової та організаційної діяльності суддів у судах.

Для того, щоб ще ширше розкрити питання юридичних гарантії трудової діяльності суддів слід проаналізувати окремо загальні та спеціальні гарантії такої діяльності. Так, «загальні гарантії забезпечення діяльності судів визначаються рівнем розвитку всіх сфер суспільного та державного ладу України, авторитетом судової влади в суспільстві, станом прав і свобод людини (зокрема, правом звернення до суду за захистом своїх законних прав, свобод і інтересів)» [127, с.12]. Таким чином, саме загальні гарантії визначають умови самостійності, неупередженості та незалежності суддівської діяльності. До таких гарантії, на нашу думку слід віднести:

1) забезпечення суддею, під час своєї трудової діяльності принципів верховенства права та законності, розвинене громадянське суспільство, принцип розподілу державної влади тощо;

2) забезпечення трудової діяльності суддів повинна відбуватись за рахунок розвитку демократії в суспільстві, формуванню правової держави, стабільності та євроінтеграції в сфері законодавства, забезпеченості якості та доступності правосуддя;

3) наявність високого професійного рівня знань та правової культури у суддів, а також високих моральних та культурних цінностей.

Разом з тим, всі загальні гарантії трудової діяльності суддів можна поділити на три головні групи, а саме: політичні гарантії, економічні та духовно-культурні гарантії, які виникають під час трудової діяльності суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права. Так, першу групу загальних юридичних гарантії складають такі гарантії, що забезпечують належне фінансове забезпечення трудової діяльності суддів та роботи всього суду; соціальне забезпечення суддів, медичне забезпечення суддів, матеріально-технічне забезпечення роботи суддів тощо. Дана група загальних юридичних гарантій трудової діяльності суддів, на сьогодні, є найбільш проблемною та неврегульованою.

Група загальних політичних гарантії включає в себе гарантії, що пов'язані із незалежністю професійної трудової діяльності суддів під час здійснення правосуддя. Саме такі гарантії забезпечують незалежну та неупереджену трудову діяльність суддів на яку не може здійснюватися політичний вплив. На даний час всі політичні гарантії трудової діяльності суддів набули важливого значення за часів деполітизацією судової влад. До переліку таких гарантій слід віднести: заборона впливу на діяльність судді до, під час чи після прийняття певного рішення з підстав участі у справі суб'єкта, який володіє владними повноваженнями; рівність усіх громадян, які звертаються за захистом своїх прав, свобод та інтересів до суду, перед законом та судом незалежно від раси, кольору шкіри, релігійних, політичних чи інших переконань; відсутність переслідувань з мотивів політичних переконань та поглядів.

Останню групу загальних гарантії діяльності суддів складають їх духовно-культурні гарантії. Дана група юридичних гарантій відповідає за

дотримання суддею всіх законодавчо визначених правил та вимог законодавства що стосуються честі та гідності суддівської посади. До таких слід віднести правила суддівської етики, присяга суддів при прийнятті на посаду судді тощо. Трудова діяльність суддів повинна відповідати всім вимогам толерантності, тактовності та неупередженості при цьому не порушувати права, свободи та інтереси громадян.

Таким чином, аналіз всіх вище перелічених загальних юридичних гарантій трудової діяльності суддів, показав нам те, що саме вони відповідають за незалежність та неупередженість суддівської діяльності. Саме ці гарантії визначають порядок прийняття справедливих та неупереджених рішень. За допомогою загальних юридичних гарантії формуються засади необхідних умов трудової діяльності суддів та забезпечується дотримання законодавства під час здійснення правосуддя. Таким чином, під загальними юридичними гарантіями трудової діяльності суддів слід розуміти сукупність законодавчо визначених та закріплених засобів та способів, що забезпечують загальні вимоги належної трудової діяльності суддів під час розгляду та вирішення судових справ.

Проте, трудова діяльність суддів забезпечуються не тільки загальними юридичними гарантіями, а й спеціальними. Так, наприклад, А.О. Шевчук під поняттям спеціальних гарантій суддівської діяльності розуміє не тільки ті гарантії, які поширюються на суддю, але й гарантії які стосуються його членів сім'ї. При цьому важливою гарантією соціального захисту є незмінюваність судді до досягнення ним 65 років, окрім встановлених законом випадків [128, с. 269]. Така правова позиція автора, на думку дисертанта, є не досить коректною. Оскільки незмінюваність судді, з одного боку – це гарантування забезпечення трудовою діяльністю, але з іншого – це може призвести до зловживання суддею його службовими повноваженнями та становищем у суспільстві.

Ми вважаємо, що спеціальні юридичні гарантії трудової діяльності суддів, слід розглядати не лише через призму надання широкого кола прав, але і як обмеження для суддів. Так, наприклад, судді реалізуючи своє право на оплату праці мають чітке законодавче обмеження у спеціальному нормативно-

правовому акті, де визначається чіткий розмір посадового окладу та кількості доплат для судді.

На думку, С.М. Кічмаренко, до системи спеціальних гарантій діяльності суддів слід віднести: відсторонення судді на визначених законом підставах; незалежність від правоохоронних органів та органів контролю; право на висування пропозиції до бюджету судової системи; вирішальний вплив судових органів на відбір працівників до судової системи [129, с.54].

Визначення та закріплення спеціальних юридичних гарантій трудової діяльності суддів пов'язані із недопущенням здійснення тиску на суддю чи членів його сім'ї у зв'язку з виконанням ним своїх трудових обов'язків. Такі гарантії мають на меті забезпечити належне та достане матеріальне та соціальне забезпечення трудової діяльності суддів, як спеціального суб'єкта трудового права; здійснення превентивних заходів охорони та захисту суддів та членів їх сімей; визначення та забезпечення компенсаційних виплат за шкоду завдану у зв'язку з виконанням суддею своєї професійної діяльності.

Таким чином, на нашу думку, шляхом аналізу правових позицій вчених та власних поглядів, ми пропонуємо до системи спеціальних юридичних гарантій трудової діяльності суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права віднести такі: 1. Спеціальні гарантії фінансового забезпечення суддів. 2. Спеціальні гарантії відпочинку для суддів. 3. Спеціальні гарантії соціального страхування суддів. 4. Спеціальні гарантії щодо надання державою службового житла для суддів. 5. Спеціальні гарантії пенсійного забезпечення суддів. 6. Спеціальні гарантії що забезпечують безпеку життя та здоров'ю не тільки суддям, але і членам їх сімей.

Розглянемо та проаналізуємо кожен з цих гарантій окремо. Так, спеціальні гарантії фінансового забезпечення суддів – це особлива гарантія професійної трудової діяльності суддів яка надається у вигляді суддівської винагороди обчислену у грошовому виразі за професійну діяльність та доплати до посадового окладу судді. Оплата праці суддів є гарантією їх трудової діяльності, яка полягає у здійсненні законного, неупередженого та об'єктивного правосуддя. Так, відповідно до ч. 3 ст. 135 Закону України «Про судоустрій та

статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII:«Суддівська винагорода виплачується судді з дня зарахування його до штату відповідного суду. Суддівська винагорода складається з посадового окладу та доплат за: 1) вислугу років; 2) перебування на адміністративній посаді в суді; 3) науковий ступінь; 4) роботу, що передбачає доступ до державної таємниці» [48]. Дана гарантія забезпечує працівникам суддівського органу гідний рівень життя, у відповідності до можливостей держави, та обмеження стороннього фінансового впливу на суддю.

Доплати, які визначаються на рівні законодавства слід віднести до матеріальних заохочень суддів за велике навантаження в роботі. Саме доплати є засобом збільшення матеріального забезпечення суддів в умовах заборони отримання доходів з інших джерел. І.О. Грибан розкриває поняття суддівської винагороди як специфічної заробітної плати, а не грошової винагороди, адже вона призначена на основі спеціальної підстави (акт призначення та проходження конкурсу) та виплачується за рахунок державного бюджету за працю, яка здійснюється суддею [130, с.80]. Дана правова позиція підтверджується ч. 1 ст. 130 Конституції України від 28.06.1992 року 254к/96-ВР, де зазначається:«Держава забезпечує фінансування та належні умови для функціонування судів і діяльності суддів. У Державному бюджеті України окремо визначаються видатки на утримання судів з урахуванням пропозицій Вищої ради правосуддя» [4].

Розглянемо та проаналізуємо кожен з видів доплат. Так, перший вид доплат до посадового окладу суддів є доплата за вислугу років. Відповідно до ч.5 ст. 135 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII суддям виплачується щомісячна доплата за вислугу років у розмірі: за наявності стажу роботи більше 3 років - 15 відсотків, більше 5 років - 20 відсотків, більше 10 років - 30 відсотків, більше 15 років - 40 відсотків, більше 20 років - 50 відсотків, більше 25 років - 60 відсотків, більше 30 років - 70 відсотків, більше 35 років - 80 відсотків посадового окладу [48].

Таким вид доплати є видом заохочення суддів до забезпечення можливості стабільного розвитку та зростання на роботі, а отже відсутності

необхідності у зміні такої роботи. Даний вид заохочення починає свою дію лише з 3х років професійної трудової діяльності суддів, задля того щоб усунути від отримання даної доплати суддів, які не якісно виконують свої професійні обов'язки. Проте, на нашу думку, необхідно встановити чіткий коефіцієнт нарахування додаткового відсотку до посадового окладу суддів за кожен додатковий рік вислуги. Це пов'язано з тим, що у разі наявності у судді 5 років вислуги років він отримує 20 відсотків посадового окладу, а наявності у судді 10 років вислуги років він отримує 30 відсотків посадового окладу. Стаж роботи виріс у двічі, проте відсоток так не збільшився. Дана невідповідність може негативно впливати на позицію суддів щодо достатньо рівня їх матеріального забезпечення з урахуванням швидкого розвитку ринкової економіки в державі, інфляції та економічної нестабільності.

Наступний вид доплати – це доплата судді за перебування на адміністративній посаді. Так, відповідно до ч.6 ст. 135 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII:«Суддям, які обіймають посади заступника голови суду, секретаря, голови судової палати, секретаря Пленуму Верховного Суду, секретаря Великої Палати Верховного Суду, виплачується щомісячна доплата в розмірі 5 відсотків посадового окладу судді відповідного суду, голові суду – 10 відсотків посадового окладу судді відповідного суду» [48].

Під час перебування суддів на адміністративній посаді коло його обов'язків значно розширюється. Так, суддя може бути зобов'язаний здійснювати: контроль за підвищенням кваліфікації працівників суду, нагляд за прийом та звільненням з роботи працівників; забезпечувати належні умови для роботи суду тощо. Особливість полягає у тому, що основний обов'язок судді – здійснювати правосуддя, не зникає, а тому виникає підвищена завантаженість трудової діяльності судді. Саме тому, даний вид доплати – є спеціальною юридичною гарантією трудової діяльності суддів, як спеціального суб'єкта трудового права, за відшкодування шкоди для здоров'я, сімейного життя та справедливого оцінювання їх трудової діяльності порівняно з іншими працівниками суду.



Третім видом доплати є ті, які виплачуються суддям при наявності у них наукового ступеня в правознавстві. Відповідно до ч. 7 ст. 135 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII: «Суддям виплачується щомісячна доплата за науковий ступінь кандидата (доктора філософії) або доктора наук із відповідної спеціальності в розмірі відповідно 15 і 20 відсотків посадового окладу судді відповідного суду» [48]. Дана доплата забезпечує прагнення суддів до свого професійного та наукового розвитку та вдосконалення. Для того, щоб суддя отримав відповідний науковий ступінь необхідно витратити багато часу та провести велику кількість досліджень. А отже, доплата слугує винагородою за витрачений час та зусилля судді задля отримання наукового звання.

Останнім видом доплати до посадового окладу суддів є доплата за роботу з державною таємницею. Відповідно до ч.8 ст. 135 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII: «Суддям виплачується щомісячна доплата за роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці, у розмірі залежно від ступеня секретності інформації: відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «Цілком таємно», - 10 відсотків посадового окладу судді відповідного суду; відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «Таємно», - 5 відсотків посадового окладу судді відповідного суду» [48]. Під поняттям державної таємниці слід розуміти: «Вид таємної інформації, що охоплює відомості у сфері оборони, економіки, науки і техніки, зовнішніх відносин, державної безпеки та охорони правопорядку, розголошення яких може завдати шкоди національній безпеці України та які визнані державною таємницею і підлягають охороні державою» [131]. Таким чином, за порушення суддею державної таємниці його може бути притягнуто до дисциплінарної відповідності відповідно до п.5 ч. 1 с. 106 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII. Тому у судді, якому в процесі виконання своєї трудової діяльності стало відомо державну таємницю виникає більший рівень позитивної відповідальності. А отже, законодавча визначеність такого типу доплати надає можливість для судді попередження неправомірного тиску на нього та членів його сім'ї.

Вид доплати, який не передбачений у ч. 2 ст. 135 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII – це регіональний коефіцієнт доплати до посадового окладу суддів. Так, відповідно до кількості населення в населеному пункті де працює суддя його коефіцієнт доплати може складати від 1,1 до 1,25. Даний вид доплати забезпечує підвищення посадового окладу суддів, які розглядають велику кількість справ та обґрунтовує збільшення суддівської винагороди.

Таким чином, такий вид спеціальної юридичної гарантії як спеціальне фінансування трудової діяльності суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права, полягає у формуванні гідної оплати праці суддів за їх професійну діяльність. Достатнє та обґрунтоване фінансування трудової діяльності суддів забезпечує конкурентоспроможність посади суддів на загальнонаціональному ринку праці та гарантує правомірність та законність виконання суддями своїх професійних обов'язків. Однак, законодавцю необхідно вдосконалити механізм правового регулювання виплати доплат за виконання роботи судді та наслідків порушення ними своїх професійних обов'язків.

Наступним видом спеціальних юридичних гарантій трудової діяльності суддів є спеціальні гарантії відпочинку для суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права. Відповідно до загальних положень трудового законодавства працівник може отримати щорічну основна відпустка тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік. Відлік такого виду відпустки починається з дня укладення трудового договору ( ч.1 ст. 75 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року №322- VIII).

З урахуванням особливостей трудової діяльності суддів, їх професійної завантаженості та відповідальності за вчинення правосуддя право на відпустку для суддів є іншим. Так, законодавець збільшив розмір загальної відпустки для суддів з метою відпочинку та оздоровлення суддів. Відповідно до ст. 136 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII: «Суддям надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 робочих днів з виплатою, крім суддівської винагороди, допомоги на оздоровлення в розмірі посадового окладу. Суддям, які мають стаж роботи більше 10 років,

надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів» [48].

З урахуванням того, що праця суддів є стресонебезпечною їм гарантується як основна так і додаткова відпустка, які оплачуються та додатково надаються оздоровчі матеріальні виплати, тобто держава забезпечує суддям підтримання звичайного ритму життя. Оскільки трудові вимоги до професійної діяльності суддів значно підвищені порівняно з іншими працівниками, судді отримують гарантії додаткових пільг та гарантій, які не визначені в законодавстві про працю. Як додаткова спеціальна гарантія є надання додаткової відпустки суддям, які мають стаж роботи понад 10 років. Це пов'язано з тим, що з віком негативні наслідки від трудової діяльності для здоров'я судді стають більшими, і саме для їх зменшення впливу таких наслідків суддям дають більше часу для відновлення сил, здоров'я та трудового натхнення. Разом з тим, ми вважаємо, що надання додаткових відпусток можливо застосовувати за аналогією із вислугою років для суддів. Так, наприклад після 3 років роботи суддям можна надавати 3 додаткових вихідні дні, за 5 років – 5 днів, за 10 років – 10 днів, за 15 років -15 днів, за 20 і більше років - 20 днів. Таким чином ми забезпечимо співрозмірність між навантаженням та відпочинком суддів на законодавчому рівні. Також слід зосередити свою увагу на спеціальних видах відпусток для суддів, а саме: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами для жінок-суддів, або отримання творчої відпустки, або відпустки по догляду за дитиною. Необхідно чітко визначити розмір оплати такої відпустки, її тривалість та розподіл судових справ за відсутності судді.

Третім видом спеціальних юридичних гарантій для суддів є гарантії соціального страхування суддів в процесі їх трудової діяльності. Так, згідно зі ст. 141 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII:« Обов'язкове державне страхування життя і здоров'я суддів здійснюється за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне

страхування"»[48]. Відповідно до положень Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від 23.09.1999 року № 1105-XIV судді є застрахованими особами, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України та органи судової влади— це роботодавець та страховик. Пункт 6.3Європейської хартії «Про статус суддів» 1998 року закріплює: «... гарантії суддям, що виконують свої професійні обов'язки, захисту від соціальних ризиків, пов'язаних з хворобою, материнством, інвалідністю, похилим віком та смертю» [72]. Дані правові положення враховані у законодавстві нашої держави, а тому держава створила гарантії для професійних суддів від соціальних ризиків. Також соціальні гарантії суддів не повинні звужуватись незалежно від нормативно-правових змін у державі. Дану правову позицію підтримує Конституційний Суд України, який зазначав, що забороняється скасування або звуження досягнутого рівня незалежності суддів, у тому числі заходів їх правового захисту та матеріального і соціального забезпечення при прийнятті нових законів та інших нормативних актів, внесенні змін до них [132].

Наступним видом спеціальної юридичної гарантії трудової діяльності суддів є забезпечення їх житлових умов. Так, відповідно до ст. 138 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII: «...після призначення на посаду суддя, який потребує поліпшення житлових умов, забезпечується службовим житлом за місцем знаходження суду органами місцевого самоврядування в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, якщо інший порядок забезпечення службовим житлом не передбачено законом» [48]. На думку В.В. Породько:«службове житло- це приміщення державного чи громадського житлового фонду, яке включене до переліку службових приміщень за рішенням виконавчого органу місцевого самоврядування»[133, с. 36].

До службового житла, яке надається суддям висуваються певні санітарні та технічні вимоги щоб забезпечити безпечність та здоров'я суддів та членів їх сімей. Проте право власності на дане житло у судді не виникає, оскільки він отримує його відповідно до житлового ордеру. Правове регулювання

користуванням службового житла здійснюється згідно Положення «Про порядок надання службового житла й користування ними суддями, працівниками апаратів суддів, працівниками Державної судової адміністрації України та територіальних управлінь Державної судової адміністрації України» від 22.12.2017 року № 1122. Відповідно до даного нормативно-правового акту судді отримують службове приміщення з додержанням певної черговості та з врахуванням пілґ. Відповідно до п.10 Положення «Про порядок надання службового житла й користування ними суддями, працівниками апаратів суддів, працівниками Державної судової адміністрації України та територіальних управлінь Державної судової адміністрації України» від 22.12.2017 року № 1122 визначаються максимальні норми жилої площі на одну особу, тим самим відбувається попередження перетворення даної гарантії суддів на їх привілеї. Слід відмітити і факт того, що користування суддею службовим приміщенням, не позбавляє його права на отримання інших соціальних пілґ чи іншого безоплатного житла.

Проте, в реалізації даної спеціальної юридичної гарантії в трудовій діяльності суддів існують певні проблеми, до таких, на думку Д.О. Харечко, слід віднести: складність прогнозування розміру фінансового ресурсу на державному та місцевому рівнях, неможливість проконтролювати достовірність наданої інформації про потребу в поліпшенні житлових умов; існування можливості зловживання посадовими особами щодо черги у наданні службового житла [134, с. 116]. Ми вважаємо, що однією із найголовніших проблем отримання суддею службового приміщення є складна бюрократична процедура, яка не відповідає принципам прозорості та гласності. А це в свою чергу може спровокувати виникнення неправомірного тиску на суддю, його трудову діяльність та призвести до незаконності судового рішення та вступу судді до корупційних відносин.

На думку дисертанта, для забезпечення належної правової процедури отримання суддею службового приміщення, як спеціальної гарантії його трудової діяльності, необхідно створити спеціальний житловий фонд, керувати яким буде Державна судова адміністрація. Це забезпечить контроль за

коштами, що виділяються на службові приміщення та їх цільовим використанням. Список суддів, які бажають отримати службове приміщення, та які вже їх отримали повинен бути публічним та містити достовірні данні. А у випадку, коли судді будуть надавати неправдиву інформацію щодо свого житлового стану, його повинно бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності.

Таким чином, ми може стверджувати, що хоч і держава визначила правовий механізм отримання суддею службового житла, проте він є недосконалим та потребує доопрацювання. В процесі своєї трудової діяльності судді повинні бути забезпечені всіма необхідними для проживання й реалізації свого права на працю умовами. Все це необхідно для того, щоб суддя під час здійснення правосуддя був неупередженим, незалежним та дія лише в рамках закону та інтересів держави та суспільства.

Наступним видом спеціальної гарантії трудової діяльності суддів є гарантії їх спеціального пенсійного забезпечення. Матеріальне забезпечення суддів проявляється у вигляді щомісячного грошового утримання та у вигляді пенсії. А тому дану гарантію слід розглядати як вибір судді між двома видами матеріального забезпечення. Дане положення закріплюється у ч. 1 ст. 142 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII, де встановлено: «Судді, який вийшов у відставку, після досягнення чоловіками віку 62 років, жінками - пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", виплачується пенсія на визначених умовах або за його вибором щомісячне довічне грошове утримання»[48]. Частина друга даної статті визначає, що суддя у відставці, який не досяг пенсійного віку має право отримувати лише щомісячне довічне грошове утримання. Фінансування таких видів виплат відбувається за рахунок державного бюджету – у випадку щомісячного грошового утримання, чи за рахунок Пенсійного фонду України – якщо це пенсія.

Пенсія суддів знаходить в прямій залежності від розміру суддівської винагороди а тому судді мають право і на перерахунок своїх пенсій. На думку

М.А. Дідиченко процес перерахунку пенсії суддям повинен бути доведений до автоматизму такого перерахунку з урахуванням виникнення найбільш вигідних умов. Це дозволить вирішити проблеми індексації пенсій, яка часто відкладається через скрутне економічне становище [135, с.72]. Механізм перерахунку пенсій недосконалий через наявність таких причин: а) дія різних законів щодо судоустрою та статусу суді, що призводить до пристосування до кожного окремого пенсіонера пенсійної системи; б) різні способи нарахування пенсій; в) наявність право на перерахунок чи його відсутність; г) різний розмір пенсійного забезпечення тощо.

Проблеми у виплаті щомісячного грошового утримання суддів також виникають. Так, наприклад, ч.1 п. 25 прикінцевих положень Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII визначає: «...право на отримання щомісячного довічного грошового утримання у розмірі, визначений законом, має суддя, який за результатами кваліфікаційного оцінювання підтвердив відповідність займаній посаді (здатність здійснювати правосуддя у відповідному суді) або призначений на посаду судді за результатами конкурсу, проведеного після набрання чинності даного закону, та працював на посаді судді щонайменше три роки з дня прийняття щодо нього відповідного рішення за результатами такого кваліфікаційного оцінювання або конкурсу» [48]. У випадку, коли суддя виходив у відставку до 2016 року, то він отримував грошову виплату відповідно до попереднього законодавства.

З даного визначення, ми можемо зробити висновок, що всі судді, які вийшли у відставку без проходження кваліфікаційного оцінювання чи до 2016 року не мають право на перерахунок чи збільшення такого утримання. Однак, дане положення не має сенсу, оскільки судді, які вже перебувають у відставці та досягли шістдесятип'ятирічного віку, з об'єктивних причин не мають можливості пройти кваліфікаційне оцінювання на відповідність суддею займаній посаді і ще потім пропрацювати три роки, що є обов'язковою умовою для отримання щомісячного довічного грошового утримання. Проте згідно з Рішенням Конституційного Суду № 2-р/2020 від 18.02.2020 дане положення

було визнане не конституційним, тобто таким що не відповідає Конституції України.

Навіть враховуючи визнання даного положення не конституційним, воно все одно міститься у чинному нормативно-правовому акті який визначає судоустрій та статус суддів в нашій державі. Таким чином, законодавець не тільки не вніс змін до чинного законодавства, а й не встановив новий порядок перерахунку щомісячного довічного грошового утримання. Такі дії призвели до необхідності судді звертатись до суду за відновленням свого порушеного права. Тому, ми вважаємо, що прийняття правового нормативно-правового акту, який визначав би порядок, підстави та розмір перерахунку щомісячного довічного грошового утримання є першочерговою необхідністю. Щомісячне довічне грошове утримання судді це гарантія з боку держави на забезпечення суддею гідного життєвого рівня, оскільки суддя в процесі своєї професійної правової діяльності обмежений у праві заробляти додаткові матеріальні блага чи займати інші посади.

Останньою спеціальною юридичною гарантією трудової діяльності суддів, як спеціального суб'єкта трудового права є спеціальні гарантії, що забезпечують безпеку життя та здоров'ю не тільки суддям, але і членам їх сімей. Необхідність захисту життя та здоров'я не тільки суддів, а й членів їх сімей пов'язані з особливостями їх трудової діяльності та можливими погрозами що можуть виникати. Відповідно до ст.3 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» від 23.12.1993 року № 3781-ХІІ визначає: « відповідно до законодавства України працівники суду, правоохоронних органів та їх близькі родичі мають право: а) застосовувати заходи фізичного впливу, спеціальні засоби і зброю з метою забезпечення виконання правомірних наказів і усних вимог, що добровільно не виконуються, для захисту особистої безпеки, безпеки близьких родичів, а також свого житла і майна; б) вимагати і одержувати допомогу у виконанні покладених на них обов'язків, а в разі необхідності - для особистого захисту, а також свого житла і майна з боку відповідних правоохоронних та інших державних органів; в) здійснювати спеціальні заходи забезпечення безпеки; г)



отримувати матеріальну компенсацію в разі загибелі працівника, каліцтва або іншого ушкодження здоров'я, знищення чи пошкодження його житла і майна у зв'язку з виконанням службових обов'язків. Життя і здоров'я працівників суду і правоохоронних органів підлягають обов'язковому державному страхуванню за рахунок коштів відповідних бюджетів» [136].

З метою забезпечення безпеки життя, здоров'я та майна судді та членів його сім'ї можуть бути використані такі запобіжні заходи безпеки, які передбачені в Законі України Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів від 23.12.1993 № 3781-ХІІ: «а) особиста охорона, охорона житла і майна; б) видача зброї, засобів індивідуального захисту і сповіщення про небезпеку; в) встановлення телефону за місцем проживання; г) використання технічних засобів контролю і прослуховування телефонних та інших переговорів, візуальне спостереження; д) тимчасове розміщення у місцях, що забезпечують безпеку; е) забезпечення конфіденційності даних про об'єкти захисту; є) переведення на іншу роботу, направлення на навчання, заміна документів, зміна зовнішності, персональних та/або біометричних даних, переселення в інше місце проживання» [136]. Більшість з вище перелічених заходів суддя може здійснювати самостійно, проте вони потребують значних матеріальних ресурсів (отримання дозволу на носіння та придбання зброї, переведення до іншого місця роботи тощо). Проте, у випадку самостійного захисту суддею свого життя, здоров'я та майна призведе до ускладнення виконання ним його професійних обов'язків та погіршить стан здійснення правосуддя. Тому, держава повинна на постійній та безоплатній основі гарантувати безпеку трудової діяльності суддів задля запобігання виникнення бажання звільнення у суддів та забезпечення всіх необхідних умов праці для судді.

Таким чином, аналіз загальних та спеціальних юридичних гарантій суддів, як спеціального суб'єкта трудового права показав нам невідповідність норм чинного законодавства принципам гласності, прозорості та обґрунтованості. Це в свою чергу призводить до можливого виникнення зловживання владою суб'єктами, які здійснюють соціальне забезпечення суддів

або до виникнення протиправного впливу на трудову діяльність суддів. На нашу думку, деякі права суддів, такі як право на службове житло чи безоплатне медичне обслуговування, повинно бути спрощена та пристосована до соціальних вимог внаслідок своєї застарілості та надмірної бюрократичної процедури. Одночасно з цим, трудова діяльність суддів повинна гарантуватись належним рівнем матеріального забезпечення з метою захисту суддів від незаконного впливу та будь-яких соціальних ризиків.

#### **2.4 Особливості дисциплінарної та матеріальної відповідальності судді як спеціального суб'єкта трудового права**

Забезпечення формування правомірної поведінки суддів в процесі їх трудової діяльності відбувається за рахунок існування юридичної відповідальності. Інститут юридичної відповідальності є ефективним засобом державного контролю за трудовою діяльністю судді, а саме виконання ним його професійних обов'язків та дотримання норм чинного законодавства, що визначає рівень поваги судді до правосуддя та підтримки авторитету судової влади. Специфіка відносин, які виникають між суддями та учасниками судового процесу визначає необхідність законодавчого закріплення декількох видів юридичної відповідальності та їх чіткого розмежування.

Юридична відповідальність суддів як спеціального суб'єкта трудового права має на меті визначення належної та допустимої поведінки судді в процесі його трудової діяльності. Притягнення судді до відповідальності виступає гарантією захисту від неправомірної, необґрунтованої протиправної трудової діяльності судді та поновлення порушених прав постраждалих осіб. Проте, за умови відсутності чіткої законодавчої регламентації механізму притягнення до відповідальності суддів виникають моменти зловживання суддями своїми права та обов'язками. Саме тому виникає необхідність у науковому дослідженні даної проблематики як центральної у процесі суддівської діяльності та формуванні належного механізму забезпечення та реалізації всіх видів відповідальності.

За порушення законодавства про працю судді можуть бути притягнуті до різних видів відповідальності з метою вирішення проблем пов'язаних із суддівською дисципліною чи станом дотримання суддею норм професійної етики. На сьогодні відсутній єдиний поділ юридичної відповідальності суддів як спеціального суб'єкта трудового права, тому, на сьогодні, існує правова необхідність у визначенні та дослідженні юридичної відповідальності суддів за порушення законодавства про працю.

Відповідальність за порушення норм трудового законодавства про працю є різновидом юридичної відповідальності суддів, яка потребує свого аналізу, класифікації та визначення особливостей. Так, у 2014 році було прийнято Закон України « Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28.12.2014 року № 77-VIII де було зазначено, що ст. 265 «Відповідальність за порушення законодавства про працю» Кодексу законів про працю України необхідно викласти в наступній редакції: «Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.»[137]. Таким чином, законодавець змінив суб'єкта, який несе відповідальність за порушення законодавства про працю з «особи, яка винна у порушенні законодавства» на чітко визначений перелік осіб. Ми вважаємо, що такі законодавчі зміни не відповідають дійсності, оскільки суб'єктами трудових правовідносин завжди виступають дві сторони. З одного боку це працівник, а з іншого - роботодавець. У випадку виникнення порушення законодавства про працю відповідальність повинні нести обидві сторони, з урахуванням природи проступку, суб'єктивних та об'єктивних обставин.

До порушень законодавства про працю можна віднести : незаконне звільнення працівника, несвоєчасна виплата заробітної плати працівнику, незаконна відмова від прийняття на роботу, порушення правил охорони праці та інші невідповідності із законодавством. Тому до юридичної відповідальності може бути притягнутий як роботодавець так і працівник за всі проступки які

закріплені норми трудового та іншого законодавства. Чинне положення ст. 265 Кодексу законів про працю України може справити хибне враження про те, що лише роботодавці несуть юридичну відповідальність за порушення умов трудового законодавства. Однак, правова доктрина свідчить про протилежне. Тому при аналізі юридичної відповідальності суддів в сфері трудового законодавства слід відштовхуватись від відповідальності яка притаманна для працівника, оскільки судді в трудових правовідносинах не можуть виступати роботодавцями. Для більш детального дослідження юридичної відповідальності суддів як спеціальних суб'єктів трудового права слід проаналізувати юридичної відповідальності за порушення законодавства про працю у цілому.

За загальним правилом в науці та в чинному законодавстві України передбачено чотири види відповідальності: кримінальну, адміністративну, матеріальну та дисциплінарну. Однак, в сфері трудового законодавства прийнято виокремлювати лише матеріальну та дисциплінарну відповідальність суб'єктів трудових правовідносин. Це пов'язано з тим, що хоч до працівника за певних обставин можна застосувати кримінальну чи адміністративну відповідальність, проте дані види відповідальності за порушення трудового законодавства застосовується, в першу чергу, до роботодавців. Лише в окремих випадках до такої відповідальності може бути притягнутий працівник. А матеріальна та дисциплінарна відповідальність, в першу чергу, застосовується саме до працівника. Таким чином юридичну відповідальність в сфері трудового законодавства можна поділити за суб'єктивною ознакою на два види: юридична відповідальність працівника (матеріальна та дисциплінарна) та юридична відповідальність роботодавця (кримінальну та адміністративну). Розглянемо більш детально юридичну відповідальні за порушення норм трудового законодавства працівника, а саме судді як працівника органів судової влади.

На думку О.В. Лаврієнко дисциплінарна відповідальність – це окремий інститут, котрий являє собою «сукупність норм, які визначають структуру, принципи, правила та підстави функціонування механізму реалізації в певному порядку санкцій правових норм, які мають форму дисциплінарних стягнень»[138, с.186]. Р. З. Голобутовський визначав, що дисциплінарна

відповідальність розглядається як різновид юридичної відповідальності до якої працівник підприємств, установ, інших організацій може бути притягнутий в наслідок: «а) порушень правил внутрішнього розпорядку; б) в порядку підлеглості; в) у відповідності з дисциплінарними статутами і положеннями» [139, с. 152]. А П.Д. Пилипенко говорив про те, що «...дисциплінарна відповідальність за трудовим правом полягає у обов'язку працівника відповісти за вчинене ним порушення трудової дисципліни перед роботодавцем і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права» [6, с.364].

У правовій науці суддівська дисципліна визначається як Під дисциплінарною відповідальністю судді сукупність спеціальних правил поведінки суддів та їх реалізація [140, с. 39]. С. В. Подкопаєв визначав: «Накладенням на порушника суддівської дисципліни несприятливих позбавлень морального, матеріального та організаційного характеру та виступає одним із засобів забезпечення відповідності діяльності і поведінки судді професійним стандартам (суддівської дисципліни)» [141, с. 14-16]. Таким чином, на суддю який порушив правила дисципліни може бути накладене дисциплінарне стягнення. Чинне законодавство про судоустрій не визначає поняття суддівської дисципліни, проте містить вичерпний перелік підстав дисциплінарної відповідальності суддів. Кожна з перелік підстав, які містяться у ч.1 ст. 106 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII, є за своєю правовою природою окремими правилами трудової діяльності для кожного судді. Особливість трудової діяльності судді та його правового статусу вимагають від нього контролю за своїми діями та поведінкою. Держава в свою чергу забезпечує контроль за такими діями, оскільки вся правова діяльність судді відбувається від імені держави. Тому притягнення судді до дисциплінарної відповідальності за дії, які компрометують його, як суддю та весь суддівський апарат, є нормальною реакцією держави. Особливість дисциплінарної відповідальності судді від іншого працівника в тому, що працівника притягують до відповідальності за проступки, які він вчиняє на робочому місці. Для судді не важливо де саме буде вчинено дисциплінарний проступок, під час виконання службових обов'язків

чи ні. Суддя завжди повинен бути еталоном поведінки у суспільстві. А тому він фактично виконує свої професійні обов'язки і поза робочим місцем.

Проаналізуємо і дисциплінарні стягнення, які можуть бути застосовані за дисциплінарний проступок. Відповідно до ст. 147 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII: «За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення» [31]. Відповідно до положень спеціального законодавства, а саме ч. 1 ст. 109 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII: «До судді можуть бути застосовані такі види стягнення, як: 1) попередження; 2) догани - з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця; 3) суворої догани - з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом трьох місяців; 4) подання про тимчасове (від одного до шести місяців) відсторонення від здійснення правосуддя - з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді та обов'язковим направленням судді до Національної школи суддів України для проходження курсу підвищення кваліфікації, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо суддів, та подальшим кваліфікаційним оцінюванням для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді; 5) подання про переведення судді до суду нижчого рівня; 6) подання про звільнення судді з посади» [48].

Всі вище перелічені стягнення можна поділити на моральні та організаційні. Так, до моральних санкцій за дисциплінарний проступок до судді можна застосувати попередження, догану та сувору догану, а до організаційних відносять всі інші зазначені у ч.1 ст. 106 109 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII. Таким чином, на підставі всього вище наведеного, ми може зробити висновок, про те, що під поняттям дисциплінарної відповідальності судді як спеціального суб'єкта трудового права слід розуміти різновид юридичної відповідальності, яка визначається

нормами спеціального законодавства, де передбачено юридичний обов'язок судді пізнати примусове позбавлення певних цінностей за вчинений дисциплінарний проступок, шляхом накладання на нього дисциплінарного стягнення згідно процедури дисциплінарного провадження за порушення правил поведінки суддів. Таким чином до особливостей дисциплінарної відповідальності слід віднести:

1. Правове регулювання здійснюється відповідно до положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII.

2. Процес притягнення судді до дисциплінарної відповідальності здійснюється спеціальним органом – Вищою радою правосуддя.

3. За вчинення дисциплінарного проступку суддя несе відповідальність саме перед державою.

4. Перелік санкцій, які застосовують до судді який вчинив дисциплінарний проступок є значно ширшим порівняно з нормами загального трудового законодавства.

5. Дисциплінарна відповідальність судді як спеціального суб'єкта трудового права настає за порушення норм трудового законодавства і за порушення правил етики під час здійснення суддівських повноважень чи у повсякденному житті.

Отже, саме дисциплінарна відповідальність забезпечує належне виконання суддями своїх трудових обов'язків, дотримання правил етики та поведінки, також ефективну професійну діяльність. Дисциплінарна відповідальність суддів, як спеціального суб'єкта трудового права є особливим видом юридичної відповідальності яка має свою специфіку, зумовлену особливістю правової природи професійної діяльності суддів. Саме цей вид відповідальності забезпечує притягнення осіб, які займають суддівські посади, до відповідальності за порушення законодавства про працю.

Розкриваючи особливості дисциплінарної відповідальності суддів, як спеціального суб'єкта трудового права слід проаналізувати саму процедуру притягнення судді до відповідальності. Загальна процедура притягнення

працівника до дисциплінарної відповідальності передбачена у розділі X Кодексу законів про працю та складається з наступних етапів:

1 етап. Виявлення дисциплінарного проступку та надання письмових пояснень правопорушником.

2 етап. Прийняття роботодавцем рішення по виду дисциплінарного стягнення, яке буде застосоване до правопорушника за дисциплінарний проступок.

3 етап. Видання роботодавцем наказу (розпорядження) про притягнення винного до дисциплінарної відповідальності та виду стягнення що застосовується до винного.

Проте, дана дисциплінарна процедура не є характерною для притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів за порушення законодавства про працю. Відповідно до Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII судді мають спеціальну процедуру дисциплінарного провадження де зазначаються особливості процедури, враховуються особливий правовий статус суддів, видів стягнень, кола суб'єктів, уповноважених притягувати до дисциплінарної відповідальності та накладати дисциплінарні стягнення, підстав і порядку накладення й оскарження дисциплінарних стягнень для суддів.

Процедура притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності ґрунтується на принципах незалежності та недоторканості їх трудової діяльності. Тому під процедурою дисциплінарного провадження над суддями слід розуміти процес розгляду звернення з дисциплінарною скаргою щодо судді, який здійснюється спеціально уповноваженим на це органом - дисциплінарними палатами Вищої ради правосуддя, відповідно до положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII.

Відповідно до глави 4 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» від 21.12.2016 року № 1798- VIII визначаються такі етапи дисциплінарного провадження для суддів:



1 етап. Попереднє дослідження матеріалів справи, які містять ознаки дисциплінарного проступку вчиненого суддею. Прийняття рішення про відкриття дисциплінарної справи або відмову у її відкритті;

2 етап. Розгляд дисциплінарної скарги. Прийняття рішення про притягнення або відмову в притягненні до дисциплінарної відповідальності судді[142].

Однак, в даному випадку ми не може погодитись з позицією законодавця, оскільки даний перелік етапів потребує розширення та доповнення. В першу чергу, даний процес повинен починатись з етапу подання самої скарги, суб'єктів подання такої скарги тощо. Також слід звернути увагу і на те, що процедури розгляду та прийняття рішення по дисциплінарній справі необхідно розділити на два окремих етапи, оскільки кожна з цих процедур має своє особливе значення. І, по-третє, слід внести процедуру оскарження рішення, оскільки саме таким чином суддя реалізує своє право на захист від неправомірного порушення своїх прав. Розглянемо та проаналізуємо всі етапи.

1 етап – це подання особою, яка виявила в професійній діяльності судді дисциплінарний проступок заяви до спеціально уповноваженого органу або звернення самої Дисциплінарної палати Вищої ради правосуддя чи Вищої кваліфікаційної комісії суддів України у випадках, визначених законом.

2 етап – це перевірка та попереднє вивчення матеріалів по дисциплінарній справі судді.

3 етап – відкриття та розгляд дисциплінарної скарги щодо судді.

4 етап - ухвалення рішення про притягнення судді або відмову у притягненні судді до дисциплінарної відповідальності

5 етап - оскарження рішення прийнятого спеціально уповноваженим органом, право на захист від неправомірного порушення своїх прав

Отже, перший етап дисциплінарного провадження щодо судді є подання заяви, яка містить чітко визначенні підстави для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності. Дану заяву може подати будь-яка особа, проте існують обов'язкова ідентифікація такої особи. Так, відповідно до ч.6 ст. 107 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №

1402-VIII визначено: «дисциплінарну справу щодо судді не може бути порушено за скаргою, що не містить відомостей про наявність ознак дисциплінарного проступку судді, а також за анонімними заявами та повідомленнями». Також особливу увагу приділяються питанню зловживанням права звернення до органу, який здійснює дисциплінарне провадження. Відповідно до ч.4 ст. 107 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII: «Не допускається зловживання правом звернення до органу, уповноваженого здійснювати дисциплінарне провадження, у тому числі ініціювання питання відповідальності судді без достатніх підстав, використання такого права, як засобу тиску на суддю у зв'язку зі здійсненням ним правосуддя» [48]. А це в свою чергу забезпечує незалежність та неупередженість трудової діяльності суддів.

Особливість даного етапу дисциплінарного провадження щодо суддів від загального порядку у тому, що в суб'єкті звернення може бути як будь-яка особа, так і Дисциплінарна палата Вищої ради правосуддя чи Вища кваліфікаційна комісія суддів України. Наступною специфічною ознакою даного етапу в тому, що суддя несе відповідальність перед народом України та суб'єктами права, щодо яких було вчинено порушення законодавство про працю.

Другий етап дисциплінарного провадження характеризується тим, що Вища рада правосуддя виділяє спеціального суб'єкта права – дисциплінарного інспектора, який вивчає, перевіряє та приймає рішення щодо залишення без розгляду чи відмови у відкритті дисциплінарного провадження та визначає відповідність законодавчим вимогам подання скарги. Чіткий перелік підстав для повернення дисциплінарної скарги, для відмови у відкритті дисциплінарної справи та для залишення скарги без розгляду передбачений у ст. 43 та 44 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» від 21.12.2016 року № 1798- VIII. Після процесу перевірки матеріали справи і у разі їх відповідності матеріали передаються до Дисциплінарної палати. Таким чином, другий етап дисциплінарного провадження має виключно дослідницький характер. Після того, як дисциплінарний інспектор приймає висновок по матеріалам справи він

передає його Дисциплінарній палаті яка приймає рішення по справі. Отже, рішення по дисциплінарному проступку судді приймається колегіального палатою, що в свою чергу забезпечує справедливість та відсутність суб'єктивізму при прийнятті рішення.

Таким чином, до спеціальних ознак даного етапу слід віднести: а) повний аналіз та дослідження матеріалів скарги щодо дисциплінарного проступку судді спеціально уповноваженим суб'єктом – Дисциплінарним інспектор; б) аналіз висновку інспектора та прийняття остаточного рішення по праві здійснюється колегіально Дисциплінарною палатою; в) особа, щодо якої здійснюється дисциплінарне провадження повідомляється про це лише у випадку відкриття дисциплінарної справи.

Третій етап дисциплінарного провадження щодо суддів – це відкриття та розгляд дисциплінарної справи. Розгляд матеріалів провадження відбувається без виклику судді та особи, яка подала дисциплінарну скаргу, і за результатами розгляду ухвалює рішення про відкриття або про відмову у відкритті дисциплінарної справи. Ми вважаємо, що дана правова норма не є коректною, оскільки під час прийняття рішення Дисциплінарна палата керується виключно матеріалами, що надійшли та висновком інспектора. Доводи заявника та судді, який вчинив дисциплінарний проступок не враховуються. А тому, у випадку відмови у відкритті провадження заявник позбавляється можливості особисто роз'яснити факти та докази, на які він опирається в своїй заяві.

Даний етап є найвагомим в дисциплінарному провадженні, оскільки саме на ньому вирішується питання про прийняття чи відмови у прийнятті скарги. Тобто у випадку наявності підстав у відмові відкриття дисциплінарного провадження суддя не притягується до відповідальності, а заявник уникає покарання.

За результатами позитивного розгляду дисциплінарної справи відбувається відкриття дисциплінарного провадження щодо притягнення судді до дисциплінарної відповідальності за порушення норм законодавства про працю. Це етап розгляду дисциплінарної скарги. Розгляд дисциплінарної справи здійснюється Дисциплінарною палатою за участю дисциплінарного

інспектора Вищої ради правосуддя - доповідача, судді, щодо якого відкрито дисциплінарну справу та скаржника. Скаржник та суддя мають право брати участь у розгляді справи самостійно та/або шляхом залучення до розгляду скарги свого представника чи адвоката [142]. Під час розгляду дисциплінарної справи учасники даного провадження можуть подавати докази, заявляти клопотання, надавати пояснення, висловлювати заперечення, заявляти відводи, ознайомлюватись з матеріалами справи тощо. Таким чином, ми можемо говорити про те, що процес розгляду дисциплінарною палатою дисциплінарної справи щодо судді містить ознаки розгляду справи в судах загальної юрисдикції.

Характерними ознаками даного етапу є: а) рішення про відкриття дисциплінарної справи, яке приймає Дисциплінарна палата щодо дисциплінарного проступку судді, оскарженню не підлягає; б) на даному етапі вирішується питання про порушення дисциплінарного провадження чи відмова таких дій; в) розгляд дисциплінарної справи щодо судді відбувається у відкритому чи закритому судовому засіданні; г) процес розгляду дисциплінарною палатою дисциплінарної справи щодо судді містить ознаки розгляду справи в судах загальної юрисдикції; ґ) на даному етапі активними учасниками стають скаржник та суддя, щодо якого подано дисциплінарну скаргу.

Четвертий етап дисциплінарного провадження щодо судді супроводжується прийняттям рішення по справі шляхом задоволення скарги чи відмови в притягненні судді до дисциплінарної відповідальності. На даному етапі також вирішується питання про вид дисциплінарного стягнення, який слід накласти на суддю. Коли обирається який вид дисциплінарного стягнення буде застосований до судді слід врахувати наступне: характер дисциплінарного проступку, його наслідки, особа судді, яка вчинила дисциплінарне стягнення, ступінь його вини, наявність попередніх дисциплінарних стягнень у судді, інші обставини, які можуть якимось чином вплинути на можливість притягнення судді до дисциплінарної відповідальності. Дисциплінарне стягнення застосовується з урахуванням принципу пропорційності. На суддю може бути

накладене лише одне дисциплінарне стягнення і не пізніше трьох років із дня вчинення проступку. В даний часовий проміжок не враховується час перебування судді у відпустці чи його тимчасова непрацездатності чи здійснення відповідного дисциплінарного провадження [48].

Особливим ознаками даного етапу дисциплінарного провадження є:

- а) накладання одного із законодавчо визначених видів стягнення на суддю;
- б) вирішення питання про притягнення судді відбувається у нарадчій кімнаті;
- в) покарання для судді обирається пропорційно шкоді завданій ним внаслідок порушення трудового законодавства.

Останнім етапом дисциплінарного провадження, на нашу думку, є право судді та скаржника на оскарження рішення прийнятого спеціально уповноваженим органом, право на захист від неправомірного порушення своїх прав. Так, рішення Дисциплінарної палати викладається у письмовій формі та включає в себе інформацію про порядок і строк оскарження рішення. Також дане рішення повинно містити дозвіл скаржнику на оскарження рішення, якщо він має таке право. Строк оскарження рішення Дисциплінарної палати складає десять днів. Вища рада правосуддя, за результатами розгляду скарги на рішення Дисциплінарної палати, має право: «1) скасувати повністю рішення Дисциплінарної палати про притягнення до дисциплінарної відповідальності судді та закрити дисциплінарне провадження; 2) скасувати частково рішення Дисциплінарної палати про притягнення до дисциплінарної відповідальності судді та ухвалити нове рішення; 3) скасувати повністю або частково рішення Дисциплінарної палати про відмову в притягненні до дисциплінарної відповідальності судді та ухвалити нове рішення; 4) змінити рішення Дисциплінарної палати, застосувавши інший вид дисциплінарного стягнення; 5) залишити рішення Дисциплінарної палати без змін» [142].

Ознаками даного етапу дисциплінарного провадження є: а) суддя оскаржує будь-яке рішення, а скаржник має право на оскарження лише з дозволу Дисциплінарної палати на таке оскарження. (дана особливість порушує права скаржника та зменшує їх обсяг, а отже вона повинна бути відредагована); б) розгляд скарги проходить за відсутності членів

Дисциплінарної палати, які приймають рішення по справі що гарантує незалежність та неупередженість рішення; в) чіткий перелік підстав для повернення та залишення без розгляду заяви про оскарження; г) рішення по оскарженому рішенню приймає Вища рада правосуддя, яке також можливо оскаржити але з чітко визначених законодавчих підстав.

Таким чином, як висновок з усього вище наведено, слід відмітити наступне, дисциплінарне провадження яке здійснюється щодо суддів, які порушили трудове законодавство є відносно новою законодавчою процедурою у вітчизняному законодавстві. Пріоритетними напрямками судової реформи є відновлення довіри до органів судової влади, а даний процес не можливий без існування належної процедури притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності. Саме удосконалення процедури дисциплінарного провадження щодо суддів забезпечить належний рівень захисту прав та свобод особи, яка звертається за захистом своїх інтересів. Оскільки захист верховенства права та законності не можливе без ефективного реагування на порушення суддями норм чинного законодавства [143, с. 93].

Наступним видом юридичної відповідальності до якої притягується суддя за порушення трудового законодавства – це матеріальна відповідальність. Так, Косьмій Л.Р. під поняттям матеріальної відповідальності розумів різновид юридичної відповідальності, який становить взаємний обов'язок обох сторін трудового договору – працівника, власника чи уповноваженого ним органу –

відшкодувати збитки, нанесені внаслідок протиправного, винного невиконання або неналежного виконання працівником чи власником своїх трудових обов'язків відповідно до встановлених законодавством розмірів та порядку [144, с. 244]. Таким чином, трудове законодавство передбачає матеріальну відповідальність яка полягає у накладанні фінансового стягнення як на працівника, так і роботодавця, внаслідок вчинення певного правопорушення, яке завдало шкоду ї правам чи майну.

Згідно ст.130 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII визначаються загальні ознаки матеріальної відповідальності працівників. Так ч. 1 ст. 130 даного нормативно-правового акту визначає:

«Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків» [31]. Слід звернути увагу на те, що в данні статті законодавець зазначає лише одного суб'єкта матеріальної відповідальності, проте слід враховувати факт того, що керівники різних рівнів також є найманими працівниками, а отже несуть даний вид відповідальності. Таким чином, доктринальне та нормативне визначення матеріальної відповідальності є схожими, а тому ми може сформувані єдине визначення поняття матеріальної відповідальності як виду юридичної відповідальності яку може нести як працівник, так і роботодавець за шкоду заподіяну у процесі реалізації трудових правовідносин.

Притягнення винної особи до матеріальної відповідальності відповідно до норм загального законодавства можливо у разі наступних умов: а) збитки, які завдає працівник були завданні підприємству, установі чи організації у процесі виконання таким працівником своїх трудових обов'язків; б) причиною завдання шкоди є порушення законодавчо визначених правил внаслідок дії чи бездіяльності працівника в процесі виконання ним його професійних обов'язків; в) наявність причино-наслідкового зв'язку між протиправними діями и бездіяльністю працівника та шкідливими наслідками.

В контексті трудової діяльності суддів матеріальна відповідальність за порушення трудового законодавства має спільні риси порівняно з їх дисциплінарною відповідальністю. Відповідно до Кодексу законів про працю трудова діяльність особливої категорії працівників, в тому числі і матеріальна відповідальність таких працівників, здійснюється відповідно до положень спеціальних нормативно-правових актів. Тому для аналізу даного питання слід звернутись до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII.

Особливістю матеріальної відповідальності суддів в тому, що на відміну від дисциплінарної відповідальності дане питанням залишилось поза увагою вітчизняних науковців. На даний час чинне законодавство не містить жодної правової норми, яка б чітко врегульовувало питання матеріальної

відповідальності судді за вчинення дисциплінарного проступку чи інше порушення суддівської етики.

Пункт 11 ст. 49 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII визначає: «За шкоду, завдану судом, відповідає держава на підставах та в порядку, встановленим чинним законодавством» [48]. Тобто оскільки суддя діє від імені держави, під час виконання своїх службових обов'язків, то саме держава несе матеріальну відповідальність за шкоду, яка заподіяна суддею. Проте дане законодавче закріплення повністю не відповідає дійсності. Притягнення судді до відповідальності, в тому числі і матеріальної відповідальності, є адекватною реакцією держави на порушення вчиненні суддею. Саме тому, не зрозумілим залишається відсутність правової норми яка б визначала майнову відповідальність судді перед державою та судом, де він працює за проступки.

На думку І. Є. Марочкина та О. В. Гончаренко на законодавчому рівні слід закріпити права держави на пред'явлення регресних вимог до суддів, з вини яких у процесі виконання трудових функцій було заподіяно майнову шкоду фізичним або юридичним особам [145, с. 108]. Дана правова думка закріплена і на рівні міжнародно-правових стандартів, а саме п.5.2 Європейської хартії про статус суддів закріплює: «Державою гарантується відшкодування збитків за шкоду, заподіяну в результаті протиправної поведінки або незаконних дій судді під час виконання ним обов'язків судді. Законом може передбачатися можливість, аби держава могла порушити справу з метою примусити суддю компенсувати суму, виплачену державою за шкоду, заподіяну ним, у випадку грубого і невиправданого порушення правил, що регулюють виконання обов'язків суддями» [72]. Ми вважаємо, що під поняттям «грубе і невиправдане порушення правил» слід розуміти дисциплінарний проступок вчинений суддею з порушення вимог суддівської етики та правил працівників суду, який завдав майнової шкоди суб'єкту, який звертався за захистом своїх прав, свобод та законних інтересів.

На нашу думку законодавець повинен інтегрувати до чинного Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII



положення міжнародно-правових стандартів щодо регресивної вимоги держави до суддів, а також чітко визначити на законодавчому рівні поняття грубе і невинувачене порушення правил суддею» з метою уникнення його різного тлумачення. Під час запровадження майнової відповідальності суддів слід враховувати їх імунітет та незалежність, а тому підставами притягнення до відповідальності не може бути: а) правова позиція судді або навіть судова помилка (діє правило суддівського індемнітету); б) якщо судові рішення скасовуються або змінюються рішенням вищих судів, це не має бути підставою для притягнення до відповідальності судді. З даного приводу писав В. Євдокимова, який вважає, що у разі порушення суддею норм матеріального права, неправильного їх застосування цю ситуацію можуть виправити суди апеляційної та касаційної інстанцій. Якщо ж ідеться про порушення процесуального права, то воно, як правило, порушується навмисно і за нього треба суворо карати» [146].

Обов'язковою передумовою притягнення судді до матеріальної відповідальності за порушення трудового законодавства є умисел в таких діях та завдання реальної шкоди прав та інтересам інших осіб. Лише в тому випадку коли в діях судді є грубе порушення трудових норм, етичних принципів чи поведінки судді можна говорити про притягнення самого судді до відповідальності, в тому числі і матеріальної відповідальності. Вина судді повинна бути визнана в процесі дисциплінарного провадження спеціально уповноваженим на це органом.

З урахуванням всього вище зазначеного, ми пропонуємо доповнити ст. 49 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII пунктом 12, в якому зазначити наступне: ««Держава має право, у разі вчинення суддею дисциплінарного проступку який завдав майнової шкоди громадянину, притягнути суддю до матеріальної відповідальності у порядку регресу. Розмір відшкодування встановлюється в залежності від ступеня вини обвинуваченого судді». Проте, враховуючи, що на сьогодні відсутня норма права яка б визначала матеріальну відповідальність суддів за порушення

трудового законодавства, то даний вид відповідальності несе держава на підставах та в порядку визначений законодавством.

Таким чином, під поняттям матеріальної відповідальності судді як спеціального суб'єкта трудового права слід розуміти різновид юридичної відповідальності, до якої може бути притягнутий суддя за результатами дисциплінарного провадження, якщо його дії и бездіяльність умисно завдали шкоди правам та свободам особи та їй було завдана майнова шкода.

Тому до головних ознак матеріальної відповідальності слід віднести:

- врегульовується нормами спеціального законодавства, а саме законом України «Про судоустрій та статус суддів»;
- санкції даного виду відповідальності мають майновий характер;
- призначаються лише за наявності в діях чи бездіяльності судді є умисел заподіяти шкоду правам та інтересам особи;
- притягується до відповідальності держава, з правом регресу до судді, який визнаний винним відповідно до процедури дисциплінарного провадження.

Слід враховувати і факт того, що держава повинна виступати головним гарантом відшкодування шкоди, саме тому слід проаналізувати Закон України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинові незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду» від 01.12.1994 року № 266/94-ВР, в якому визначається правовий механізм відшкодування шкоди, завданої громадянинові в тому числі і діями суду. Так, на думку колегії суддів судової палати у цивільних справах ВСС України Верховного Суду України від 5 грудня 2012 року при вирішенні питання про суб'єкта, який має здійснювати відшкодування шкоди, завданої з вини посадової особи органу державної влади, вищі судові органи стоять на позиції відповідальності не держави у цілому, а конкретного органу, з яким винна особа перебуває у трудових правовідносинах. Очевидно, що це дає підстави роботодавцю (тобто органу держави) в подальшому застосувати до свого співробітника загальні правила матеріальної відповідальності робітника (тобто стягнути з нього відповідні

кошти ) [147]. Відповідно до ч. 3 ст. 13 Закон України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинові незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду» від 01.12.1994 року № 266/94-ВР визначається, що відшкодування моральної шкоди за час перебування під слідством чи судом провадиться виходячи з розміру не менше одного мінімального розміру заробітної плати за кожен місяць перебування під слідством чи судом [148]. Відповідно до даного нормативно-правового акту притягнення до матеріальної відповідальності за порушення трудового законодавства відбувається згідно певних етапів, а саме :

1 етап – подання заява про відшкодування шкоди завданої суддею за порушення норм трудового законодавства суддею.

2 етап – розгляд заяви в судовому засіданні та винесення рішення по ній.

3 етап – виплата державою матеріальної компенсації особі, яка за нею зверталась.

Перший етап притягнення до матеріальної відповідальності характеризується тим, що починається з моменту подачі заяви про оскарження постанови про відшкодування шкоди, яка була завдана незаконними діями суду. Громадянам надається право вибору подати таку заяву до суду, який знаходиться за місцем його проживання або за місцезнаходженням відповідного органу. Сторони в цих справах не сплачують судові витрати [148]. Подати таку заяву має будь-яка особа права чи законні інтереси були порушені внаслідок протиправних дій судді. Заява, яка подається до суду не має чітко визначених законодавчих вимог, проте обов'язково повинна містити проступок судді, який він вчинив та завдав шкоду правам та інтересам особа, з наданням доказів причинно-наслідкового зв'язку таких дій та наслідків.

Другий етап матеріальної відповідальності полягає у судовому розгляді справи про відшкодування матеріальної шкоди. Відповідно до змісту Закону України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинові незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду» від 01.12.1994 року №

266/94-ВР не визначається процедура розгляду заяви про відшкодування. Тому ми вважаємо, що даний розгляд справи відбувається відповідно до правил розгляду справ у судах загальної юрисдикції.

Третій, завершаючи етап процедури притягнення до матеріальної відповідальності полягає у фактичному відшкодуванні державою шкоди, завданої суддею, як спеціальним суб'єктом трудового права. Особливість даного етапу полягає в обов'язковому виконанні судового рішення та виплаті компенсації відповідно до положень чинного законодавства.

Таким чином, ми може зробити висновок про те, що Закон України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду» від 01.12.1994 року № 266/94-ВР визначає сам факт існування морально-етичного аспекту матеріальної відповідальності суддів та факту відшкодування завданої шкоди. Проте впливу на права та інтереси, їх обмеження тощо, даний законодавчий акт не визначає. Головними функціями матеріальної відповідальності судді як спеціального суб'єкта трудового права повинні бути: каральна, превентивна та правовідновлююча. Розглянемо їх більш детально.

1. Каральна функція матеріальної відповідальності повинна нести для порушника (судді) негативні наслідки за вчинені протиправні дії. Проте на практиці дану відповідальність несе держава, оскільки будь-яка діяльність судді ( позитивна чи негативна) здійснюється від імені держави. Відсутність норми, яка б визначала компенсацію витрат за відшкодування за рахунок суддів має деструктивний вплив на процес здійснення правосуддя.

2. Превентивна функція матеріальної відповідальності щодо судді, як спеціального суб'єкта трудового права, полягає у виховному характері протиправної поведінки судді. Проте, як показує практика суддя не позбавляється навіть заробітної плати, незважаючи на несумлінне виконання трудових обов'язків. Спеціальний трудовий статус судді надає йому лише великі привілеї, порівняно з іншими працівниками, проте не визначає порядку притягнення до матеріальної відповідальності.

3. Правовідновлюча функція матеріальної відповідальності судді, який порушує норми трудового законодавства полягає у відновленні порушених прав та інтересів. Дана функція реалізується частково, оскільки порушені права та інтереси відновлюються проте не за рахунок порушника. В даному випадку суддя фактично перекладає свою відповідальність на державу і не несе жодних негативних наслідків.

Таким чином, на даний час у вітчизняному законодавстві відсутній інститут матеріальної відповідальності суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права. Слід відмітити, що судді, як працівники, мають спільні риси із загальною матеріальною відповідальністю, яка застосовується до звичайними працівниками. Проте спеціальним правовий статус суддів вимагає спеціальної процедури притягнення до матеріальної відповідальності саме суддів, а не державу. Відсутність інституту матеріальної відповідальності суддів в законодавстві призводить до того, що судді не несуть жодної майнової відповідальності за порушення норм трудового законодавства. А отже на даний час законодавець визначає лише можливість відшкодування шкоди за рахунок держави, що є неприпустиме.

## РОЗДІЛ 3

### ОПТИМІЗАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАТУСУ СУДДІ ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА

#### 3.1 Проблеми правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права

Не зважаючи на всі позитивні процеси розвитку та становлення судової влади та утвердження правового статусу суддів, які відбуваються в нашій державі протягом останніх років, дане питання і досі має невирішені проблеми та недоліки. Правове регулювання трудової діяльності суддів зазнає суттєвих змін у зв'язку з проведенням комплексної судової реформи на території України. В першу чергу, дані правові зміни відносять до забезпечення трудових прав та інтересів суддів під час реформування судової гілки влади. Саме дана сфера потребує підвищеного рівня охорони й захисту різними інституціями в державі. Проте, під час реформування слід враховувати факт того, що зменшення чи скасування, передбачених трудовим та спеціальним законодавством про судоустрій прав на працю, соціально-правових гарантій для суддів є недопустимим. Задля цього на державу покладається обов'язок у забезпеченні вказаних прав та гарантій суддів у повному обсязі відповідно до принципів верховенства права, законності, транспарентності й неупередженості.

Головні правові зміни судової реформи закладені в таких нормативних документах як: Указу Президента України «Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2021-2023 роки» №231/2021 від 11.06.2021 року та Стратегії розвитку судової влади України на 2015-2020 роки, що затверджена рішенням Ради суддів України № 71 від 11.12.2014. Відповідно до змісту даних документів закріплюється наступне:

А) «Стратегія розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки визначає пріоритети удосконалення положень законодавства у сфері судоустрою, статусу суддів, судочинства та інших інститутів правосуддя, а також впровадження невідкладних заходів для

забезпечення позитивних зрушень у функціонуванні відповідних правових інститутів»[149].

Б) Головним завданням реформування судової гілки влади є підвищення якості послуг судової системи для громадян, дотримання європейських стандартів і наближення до кращих практик відправлення правосуддя. Крім того, Стратегія розвитку судової влади України відображає потребу суспільства у підвищенні незалежності, підзвітності та прозорості судівництва і разом з тим забезпечує більш активну співпрацю судової системи із законодавчою та іншими гілками влади. Реформа судової системи також є необхідною передумовою для консолідації всіх зусиль у напрямку євроінтеграції [150].

Таким чином, серед завдань чинних стратегій реформування є забезпечення належних прав суддям, як представникам державної установи та створення правового середовища яке в повній мірі забезпечить належне виконання суддями своєї трудової функції як спеціального суб'єкта трудового права. Як зазначав Б.Б. Курбанов : «На відміну від інших суб'єктів трудової сфери судді є специфічною, відокремленою категорією працівників, що мають унікальні права та підвищені вимоги до їх діяльності» [90, с. 198].

Слід відмітити факт того, що досить тривалий час багатьма юристами - трудовиками досліджується питання недостатньої захищеності прав суддів, як спеціального суб'єкта трудового права. Так, наприклад, В.А. Ярема в своїй науковій праці виокремлює наступні проблемні сфери в правовому регулюванні трудової діяльності суддів: «1) соціально-матеріального забезпечення суддів; 2) дискримінації суддів за статевою ознакою; 3) непропорційного навантаження (перенавантаження) на суддів; 4) законності звільнення суддів під час проведення судової реформи; 5) притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності» [151, с. 185]. О.В. Карпушова виокремлює такі проблеми питання законодавчого регулювання прав та свобод суддів, а саме: 1) не високий рівень окладів суддів, який не відповідає складності та важливості виконуваних функцій; 2) відсутність додаткових днів відпочинку в залежності від коефіцієнту навантаження»; 3) неналежне забезпечення гідних та безпечних умов праці; 4) відсутність чіткого механізму забезпечення суддів, які

потребують поліпшення житлових умов, необхідним помешканням, що, в свою чергу, може впливати на пошук суддями додаткових незаконних джерел доходів задля вирішення житлової проблеми [45, с. 142-143].

Аналізуючи вище перелічені проблеми правового регулювання трудової діяльності суддів, як спеціального суб'єкта трудового права, ми з впевненістю можемо сказати про те, що більшість з них, на сьогодні, залишаються і досі актуальними. Головною проблемою неналежного рівня захисту та охорони прав та інтересів суддів в тому, що держава не забезпечує належний рівень трудової безпеки даної категорії працівників, обмежує варіанти захисту таких прав тощо. Саме тому, даний аспект вказує на актуальність потреби дослідження та аналізу проблематики правового регулювання правового статусу судді, як спеціального суб'єкта трудового права.

На думку Н.В. Пильгуна, до проблем реалізації прав працівників суду в сфері трудових правовідносин варто віднести: 1) бездіяльність органів державного управління (правоохоронних органів); 2) роз'єднаність різних соціально-культурних груп у суспільстві; 3) відсутність ефективної взаємодії державних органів та правозахисників; 4) відсутність належної експертизи законотворення і нормотворення щодо дотримання трудових прав і свобод людини і громадянина; 5) бідність українців, яка робить їх зручним об'єктом для маніпулювання з боку роботодавців [152, с. 41]. Дана правова позиція вченого має місце і ми вважаємо, що дійсно реалізація та захист прав суддів на сьогодні перебувають на досить низькому рівні та потребують належного вирішення на законодавчому рівні.

Досить цікавою є ще одна правова позиція вченого, так на думку С.Я. Вавженчук проблема правового регулювання правового статусу суддів особливо гостро проявляється в кризових умовах в яких перебуває наша держава. На його думку до проблем, які впливають на захист трудових прав та інтересів суддів слід віднести: 1) проблеми, пов'язані із належним законодавчим забезпеченням конституційних трудових прав, тобто їхньою деталізацією в законах України, нормативно-правовим закріпленням; 2) проблеми, пов'язані з можливістю реалізації таких прав на практиці. Ці



проблеми утворюють дві окремі групи: нормативно-правову та організаційно-правову. До нормативно-правових проблем С.Я. Вавженчук відносив: а) недосконалих формулюваннях статей відповідних законів; б) відсутності законодавчого закріплення певного понятійного апарату; в) недостатньо розробленому на нормативному рівні механізмі забезпечення певних конституційних трудових прав; г) невідповідності проголошених Конституцією України трудових прав тим, що закріплені в законах та інших нормативно-правових актах; г) відсутності нормативно-правових актів, які необхідні в сучасних умовах, одним серед таких є Трудовий кодекс України; д) недостатній рівень гарантування конституційних трудових прав міжнародними нормами, які захищають та охороняють трудові права працівників, в наслідок того, що не всі міжнародно-правові акти ратифіковані Україною; е) наявності прогалин в чинному правовому регулюванні трудових відносин [89, с. 211-212]. Ми вважаємо, що автор сформував достатньо широкий перелік проблем та недоліків правового регулювання правового статусу суддів в сфері трудового права, які мають місце під час захисту та реалізації суддями своїх прав. Шляхом узагальнення проблем правового регулювання правового статусу судді, як спеціального суб'єкта трудового права, доходимо до думки, що на сьогодні актуальними проблемами реалізації та захисту прав та інтересів суддів є :

1. Зниження рівня соціального забезпечення прав та інтересів суддів з боку держави.
2. Дезорганізація процесу трудової діяльності працівників суду та суддів.
3. Неналежний механізм правового захисту прав та інтересів суддів в процесі їх трудової діяльності.
4. Неналежне функціонування суб'єктів захисту прав та інтересів суддів.

Розглянемо та проаналізуємо кожен з вище зазначених проблем. Першою проблемою правового регулювання статусу суддів є зниження рівня соціальної безпеки та захисту прав та інтересів суддів з боку держави порівняно з іншими

працівниками. В першу чергу дана проблема проявляється в тому, що чине трудове законодавство нашої держави не містить визначення чіткого переліку прав якими володіють судді, а спеціальне законодавство про судоустрій лише декларативно проголошують трудові права суддів. По-друге, під час проведення судових реформ необхідно дотримуватись безумовних конституційних трудових прав суддів серед яких можна виділити: право на стабільність трудової діяльності; право на справедливу й гідну винагороду за працю; право на вільний і рівний доступ до державної служби; право на забезпечення належних і високоякісних умов праці; право на гарантування від незаконного звільнення у зв'язку з проведенням судової реформи. В даному випадку визначення та забезпечення на нормативному та інституційному рівнях даного переліку прав суддів забезпечить непорушності трудових прав суддів в умовах здійснення судової реформи. І по-третє, аналіз даної проблематики повинен відбуватись у напрямку інтеграції сучасного законодавства про судоустрій та судову діяльність, до міжнародних стандартів права в даній сфері.

Проблематика правового регулювання правового статусу судді, як спеціального суб'єкта трудового права, за своїм характером є комплексною та наскрізною. Вона пронизує усю сферу трудової діяльності суддів під час здійснення правосуддя та включає в себе, як забезпечення трудових прав та інтересів суддів, так і покращення правової діяльності всього інституту правового статусу судді в сфері трудового права. З даного приводу є вдале висловлювання В.С. Пряникова про те, що за останні роки значно погіршився стан захищеності працівників, який проявляється у підвищенні кількості незаконних звільнень під впливом різних чинників, встановлення вищих норм праці працівників, випадків зловживань при оформленні соціально-трудова правовідносин тощо [153, с. 145].

І дійсно, дане проблематика є достатньо масштабною і відображає нагальну внутрішньодержавну кризу в різних сферах життя та особливий її прояв у зниженні соціальної безпеки у державі. О.В. Епель писав з даного приводу про те, що у зв'язку із рядом чинників, включаючи Революцію

Гідності та політичну нестабільність в нашій державі, соціальні права людини і громадянина часто порушуються, хоча вони закріплені прямо в Основному Законі, а захист громадян від неправомірних посягань на їх конституційні права, які виступають однією із найвищих соціальних цінностей та основною складовою безпеки держави, є одним із її основних завдань [154, с. 26].

Дана проблематика є фоною для правового регулювання трудової діяльності суддів та проявляється у загальному зниженні розуміння: своїх трудових та соціальних прав у працівників; відповідності свого місця роботи належним стандартам безпеки праці та стандартам гідної праці; потреби захисту в умовах дефіциту Державного бюджету та загрози національній безпеці.

Наступною проблемою правового регулювання правового статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права є дезорганізація його трудової діяльності. Саме за допомогою належного рівня організації праці судді можна забезпечити здійснення належного рівня правосуддя. Організація праці судді є важливим елементом труда судді першоосною якого виступають загальні норми трудового права. Проте чинне законодавство України не врегульовує на належному рівні питання щодо високопродуктивної організації праці даних працівників. На сьогодні відсутні будь-які методики організації праці працівників суду та суддів та необхідні для цього нормативно-правові документи. Головною проблемою на сьогодні є перезавантаження суддів, тобто невідповідність професійної завантаженості судді його фізичним можливостям. В таких випадках під загрозу порушення підпадає такі права судді: а) право на відпочинок; б) право на отримання компенсації за надурочну роботу; і навіть в) право на вмотивоване та законне звільнення.

Відповідно до Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки органи судової влади потребують реорганізації та з метою покращення їх діяльності необхідно запровадити методику визначення кількості суддів у судах та типових стандартів щодо навантаження суддів та правників апарату суду з урахуванням вимог процесуального законодавства та інших об'єктивних факторів [149]. Дане нововведенням

потрібно для того, щоб забезпечити вирівнювання трудового навантаження на суддів та їх помічників. Таким чином Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки передбачає зміни організації трудового процесу судді, однак це може стати і підставою для звільнення суддів, проте такі дії можливі за умови наявності відповідних попереджувальних законодавчих заходів.

Питання організаційних питань трудового процесу суддів можливо шляхом імплементації відповідних міжнародних стандартів до чинного законодавства. Також, на нашу думку, для досягнення максимального рівня організованості трудового процесу в суді необхідно також і вдосконалити вже існуючі організаційні методи, зокрема це стосується нормативної регламентації автоматизованої роботи суду.

В першу чергу, ми вважаємо, що необхідно привести Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII до відповідно із п. 33 Монреальської універсальної декларації про незалежність правосуддя. Положення даного міжнародно-правового документа визначають: «Найвищим пріоритетом держави є забезпечення судів адекватними засобами для належного відправлення правосуддя, включаючи матеріальні засоби та приміщення, які створювали б відповідні умови для незалежної, гідної та ефективної роботи суддів, належний судовий та адміністративний персонал і достатній поточний бюджет» [69]. Таким чином організація праці суддів це поєднання матеріальних та людських ресурсів, які у своїй взаємодії забезпечують належне виконання суддями своєї трудової функції.

Єгорова В.С. зазначає, що судді повинні вимагати створення й забезпечення необхідних умов для здійснення професійної діяльності [127, с. 11]. Ми погоджуємось з даною позицією автора, оскільки право вимоги має динамічний характер. Держава не завжди повною мірою забезпечує належні умови праці судді, що в свою чергу призводить до якісного здійснення суддями правосуддя, оскільки лише за наявності достатньої матеріальної бази та належно організованого робочого середовища судді можуть високоякісно виконувати свої професійні обов'язки.

Забезпечення безпечних та здорових умов праці для суддів має провідну роль в забезпеченні ефективності судової системи. Для високої продуктивності трудової діяльності суддів необхідно створити необхідні умови як правового так і соціально-економічного характеру. Згідно ч. 5 ст. 48 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» незалежність суддів в їх трудовій діяльності забезпечується шляхом створення окремого порядку фінансування та організації діяльності судів відповідно до чинного законодавства. Проте, як показує практика, виконання даного положення не відбувається на належному рівні. П.П. Пилипчук писав з даного приводу, що на сьогодні немає підстав стверджувати що матеріально-технічні та фінансове забезпечення суддів впливає на їх незалежність. Вже тривалий проміжок часу в нашій державі існують проблеми як з організацією так і з фінансуванням судових органів влади. А приміщення де працюють судді не відповідають затвердженим технічним і санітарним вимогам» [155]. Суддя під час здійснення правосуддя впливає на життя та долі інших людей, тому лише у достатній матеріальній незалежності та організаційному забезпеченні можна говорити про ефективне, справедливе та неупереджене правосуддя.

З метою забезпечення та реалізації права судді на безпечні та здорові умови праці був розроблений та прийнятий Закон України від 01.01.2015 року № 178-VII «Про затвердження загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки». «Метою даного нормативно-правового акту є комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України» [156]. Таким чином, ми вважаємо, що поліпшення загальних умов трудової діяльності суддів полягає у проведенні поточних та капітальних ремонтів у приміщеннях, в яких працюють судді і таким чином покращити виробничі умови праці суддів.

Дійсно, всі реформи судових органів влади мали на меті підвищити рівень ефективності роботи всього судового апарату та створення для судді всіх необхідних умов праці, а саме: належне кадрове забезпечення помічників суддів, спів розмірність між кількістю справ та часом відпочинку судді; вирівнювання трудової завантаженості тощо. Відповідно до змісту Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII закріплюються наступні положення щодо вирівнювання навантаження на суддів та інших працівників суду: «1) справи розподіляються з урахуванням спеціалізації суддів, навантаження кожного судді, перебування суддів у відпустці, відсутності у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відрядження, а також інших передбачених законом випадків, через які суддя не може здійснювати правосуддя або брати участь у розгляді судових справ (ч.5 ст.15 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII); 2) визначення судді або колегії суддів для розгляду конкретної справи здійснюється Єдиною судовою інформаційно-телекомунікаційною системою (ч.4 ст. 15 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII); 3) кількість суддів у суді (крім Верховного Суду) визначає Вища рада правосуддя з урахуванням консультативного висновку Державної судової адміністрації України, судового навантаження та в межах видатків, визначених у Державному бюджеті України на утримання судів та оплату праці суддів ( ч.6 ст. 19 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII); 4) У зв'язку з неможливістю здійснення правосуддя у відповідному суді, виявленням надмірного рівня судового навантаження у відповідному суді за рішенням Вищої ради правосуддя, ухваленим на підставі подання Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, суддя може бути, за його згодою, відряджений до іншого суду того самого рівня і спеціалізації для здійснення правосуддя ( ч.1 ст. 55 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII); 5) у змісті досьє судді повинно бути зазначено судове навантаження порівняно з іншими суддями у відповідному суді, регіоні з урахуванням інстанційності, спеціалізації суду та судді (п.9 ч. 4 ст.85 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року

№1402-VIII)» [48]. Проте високопродуктивності в роботі суддів дані норми права так і не досягли, оскільки для цього зменшення завантаженості на судді недостатньо. Навпаки, дані норми права лише звужують обсяг повноважень органів суддівського самоврядування в процесі організації робочого процесу судді.

В даному напрямку були створенні законопроекти, які мали на меті забезпечити організацію роботи суддів з середини. Так, відповідно до проекту Закону про внесення змін до ст. 15 Закону України «Про судоустрій і статус суддів" щодо удосконалення механізму визначення рівня навантаження на суддів відповідного суду» № 2487 від 30.03.2015 року в пояснювальній записці було зазначено: «...обмеження стосовно реалізації зборами суддів їх прав на вирішення тих чи інших питань є спробою втрутитися в діяльність органів суддівського самоврядування, адже правова природа органів суддівського самоврядування передбачає самостійне й вільне вирішення питань, які відносяться до їх компетенції. Саме збори суддів самостійно, без будь-яких обмежень мають вирішувати наскільки вони згодні збільшити навантаження собі, з тим, щоб організаційне управління судом здійснювалось більш ефективно. Адже цілком очевидно, що у разі відсутності такої згоди, питання зменшення навантаження на голову суду та (чи) його заступника буде вичерпано само по собі» [157]. Дані законодавчі зміни могли б вирішити питання завантаженості суддів з урахуванням виконання ними адміністративних обов'язків та забезпечити належні організаційні та інших умови праці необхідні для нормальної діяльності судів і суддів.

На думку В.О. Журавля вирішення організаційного питання трудової діяльності суддів можливо шляхом запровадження самоконтролю самих суддів за своєю діяльністю. Він вважає, що здійснення судьями контролю за своєю роботою є обов'язковим елементом системи організації праці таких працівників. Успішна його реалізація можлива тільки завдяки вмінню суддівських працівників організувати свою працю, яке формується, зокрема, у процесі їх професійної підготовки [158, с. 223-224]. Саме питання професійної підготовки суддів постійно виникає в процесі реформування даної гілки влади. На думку

дисертанта, посилення зав'язків між прийняттям судді на роботу, початковим етап його підготовки та механізмів дослідження інформації про діяльність кандидатів його професійність та доброчесність є запорукою успіху первинної організації роботи судді. Ми вважаємо, що неменше важливим в організації праці судді є удосконалення форм та методів професійної підготовки та підвищення їх кваліфікації.

Нормування праці суддів характерні такі особливості: 1) не передбачена процедура визначення кількості судових справ, які може розглянути суддя в процесі свого трудового дня; 2) неможливістю визначення достатньої кількості судових рішень; 3) унікальністю та складністю кожної справи; 4) професіоналізмом судді, поведінкою сторін спору; 5) розподілом справ між суддями автоматизованою системою документообігу за принципами спеціалізації, врахування завантаженості кожного судді й вимог процесуального закону [159, с. 138]. Дані особливості повинні обов'язково враховуватись під час організації трудового процесу судді, оскільки саме вони визначають специфічність трудової діяльності суддів та притаманні лише судовій гілці влади. Таким чином, ми можемо зробити висновок про те, що організація судової гілки влади є обов'язковим елементом забезпечення судового захисту громадянам України на відповідному рівні та згідно міжнародним стандартам.

Наступною проблемою в організації роботи судді є відсутність законодавчого визначення поняття «робочого часу судді». Дане положення не міститься у спеціальному законодавстві про судоустрій, що приводить до того, що не враховується особливість режиму трудової діяльності працівників всього апарату суду та суддів в тому числі. Це в свою чергу говорить знов про необхідність запозичення міжнародних норм права в даній сфері. Так, на сьогодні, існує негайна потреба виконання вимог Директиви Ради Європейського Союзу № 003/88/ЄЕС щодо питання стандарту робочого часу, щорічних відпусток і роботи в нічний час та Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи «Про заходи щодо недопущення і скорочення надмірного робочого навантаження на суддів» № R від 16.09.1986 які містять не тільки



нормативне визначення поняття робочого часу для працівників суду, а й інші організаційні моменти, які важливі для роботи судді. Сучасна правова система трудового законодавства визначення робочого часу суддів узагальнила, та закріпила те, що воно визначається згідно правил внутрішнього трудового розпорядку окремо взятого суду. На нашу думку, чинне законодавство про судоустрій потребує не тільки чіткого визначення поняття робочого часу судді, а й закріплення нормативів навантаження на суддю. За допомогою останнього визначення можна буде визначити максимальну кількість справ, які може розглянути один суддя з дотриманням норм процесуального та матеріального законодавства. Це в свою чергу забезпечить визначення розумних строків розгляду справ, які перебувають у судді. Проте в даному питанні слід врахувати факт того, що кількість мінімальних справ, які перебувають у судді може визначати лише органи суддівського самоврядування, організовуючи діяльність суддів конкретного суду, а не нормативи. Це пов'язано з тим, що закріплення нормативів мінімальної кількості вирішених справ лише дезорганізує трудову діяльність суддів, мінімальна кількість справ у судді можлива лише за виняткових умов. Закріплення нормативів трудової діяльності суддів, на нашу думку, сприятиме лише підвищенню професійності у розгляді справ та якості у здійсненні правосуддя.

Щодо визначення поняття «робочого часу», то загальним визначенням даного поняття слід розуміти проміжок часу протягом якого працівник виконує свої трудові функції відповідно до часового проміжку визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку. Г.О. Барабаш визначав робочий час судді як час, протягом якого суддя відповідно до встановлених норм його тривалості виконує свої трудові обов'язки з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку певного суду. До робочого часу належить не лише період безпосереднього відправлення правосуддя, тобто проведення судових засідань, а й час ознайомлення з матеріалами справ, нормативно-правовою базою тощо» [160, с. 13-14]. Таким чином, під поняттям «робочий час судді» слід розуміти проміжок часу протягом якого судді здійснює правосуддя та виконує інші покладенні на нього обов'язки, пов'язанні із зайняттям ним адміністративної

посади, протягом періоду часу визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку для конкретної судової установи.

Не менш важливим організаційним питанням, яке впливає на трудову діяльність суддів є гідна оплата праці. Судді, як і інші працівники згідно чинного законодавства мають право на отримання заробітної плати, яка б забезпечувала їм гідний рівень життя. Відповідно до п.6 1 Європейська Хартія про статус від 10.07.1998 року суддів визначає, що суддя повинен отримувати винагороду за виконання своєї роботи в такому розмірі щоб захистити їх від тиску з боку держави чи її посадових, службових осіб. В іншому випадку це може спричинити вплив на рішення які приймаються суддею по судовим справам або вплинути на поведінку суддів і таким чином порушити їхню незалежність та неупередженість. Ми вважаємо, що оплата трудової діяльності суддів повинна бути побудована за принципами достатності та мотивації. Лише за умов гідної оплати праці можна говорити про залучення висококваліфікованих професіоналів в юриспруденції та кандидатами з високими моральними принципами. Проте з урахуванням постійної перевантаженості, серйозності виконуваної роботи та відповідальності за неї, високому емоційному навантаженню, високому рівню етичних та законодавчих обмежень та заборон заробітна плата суддів не відповідає дійсності. Тому, на нашу думку слід забезпечити належний державний контроль за дотриманням трудових прав суддів саме в фінансовій сфері та створити дієвий механізм реагування на порушення таких прав.

Таким чином, шляхом аналізу проблеми дезорганізації сфери трудової діяльності суддів нами було виокремлено наступні недоліки:

1. Відсутність належного забезпечення безпечних та здорових умов праці для працівників суду та суддів.
2. Законодавча неврегульованість питання нормування робочого часу та часу відпочинку для трудової діяльності суддів.
3. Незабезпечення судів гідною оплатою праці з урахуванням складності та високої відповідальності за виконану роботу [161, с.101].

Наступною проблемою правового регулювання правового статусу судді, як спеціального суб'єкта трудового права полягає у неналежному механізмі правового захисту прав та інтересів суддів в процесі їх трудової діяльності. На думку В.Б. Бойко важливою елементом соціальної держави є розвинуте трудове законодавство, яке відображає ступінь розвитку соціально орієнтованої економіки, виступає в якості важеля, що забезпечує соціальну захищеність працівника, гармонізацію соціальних відносин, бо кожен з громадян України має право на участь у трудових правовідносинах [162, с. 156]. Проблема реформування та удосконалення трудового законодавства нашої держави досить актуальна у наш час. Так, на думку Т.М. Кириченко трудове законодавство нашої держави поступово адаптується до сучасних трудових правовідносин внаслідок свого реформування [163, с. 97]. А С. Я. Вавженчук зазначав, що головним завданням сучасної науки трудового права в Україні є реформування законодавчої бази, яка регулює трудові правовідносини, і законодавець йде шляхом її розвитку та забезпечення відповідно до обставин сучасності, узгодження вживання понять та чіткого усвідомлення їх співвідношення [89, с.93].

Як вже зазначалось, трудову діяльність суддів, як спеціального суб'єкта трудового права регулюється не тільки нормами загального трудового законодавства, а й положеннями спеціальних нормативно-правових актів. Тому, проблематика неналежного механізму правового захисту прав та інтересів суддів в процесі їх трудової діяльності не суто трудового законодавства, а в цілому. Ми виокремили, на нашу думку, головні проблемні питання по даній сфері:

1. Відсутність належного понятійного нормативного апарату, який тривалий час не може бути вирішеним шляхом реформування нормативно-правової бази. Досить актуальним з даного проблеми є висловлювання Л.В. Котової, яка зазначала, що для держави захист трудових прав працівників повинно бути одним із головних напрямків діяльності, проте незважаючи на велику кількість нормативно-правових актів, які діють сфері захисту різних трудових прав працівників, законодавча база в даній сфері має велику кількість

недоліків та прогалин. Це, в свою чергу, активно сприяє тому, що роботодавці безперешкодно порушують права та законні інтереси своїх працівників. Те, що держава не бажає нести відповідальність за свою бездіяльність підтверджується і тим, що вже дуже багато років законодавець так і не спромігся прийняти Трудовий кодекс України, який і досі перебуває на стадії розробки. Законодавець і досі не прийняв реальних кроків до нормативного прийняття Кодексу [164, с. 48]. Особливе місце в даній проблематиці посідає саме проблема відсутності нормативного понятійного апарату, так наприклад відсутні визначення понять «самозахист», «захист прав та інтересів» тощо, що тягне за собою неможливість належного здійснення захисту трудових прав працівників. В таких ситуаціях для того, працівнику досить тяжко скористатись своїм конституційним правом на захист порушених прав та інтересів. До такого кола працівників відносять і суддів, які під час захисту своїх порушених трудових прав та інтересів повинні не тільки відповідати положенням ст. 19 Конституції України (діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені нормативно-правовими актами України) а й не порушувати головний принцип їх трудової діяльності – не завдавати шкоду незалежності суду. Проте, як показує практика, судді досить часто відмовляються від неюрисдикційної форми захисту внаслідок того, що бояться завдати шкоди правам та інтересам особі, яка зверталась до суду, незалежності суду чи самостійності роботи суддів.

2. Другою проблемою є те, що чинний Кодекс законів про праці не містить не тільки окремої глави, про захист прав та порушених інтересів працівників, а ще і не закріплює норми, яка б визначала основи захисту прав та інтересів працівників суду та суддів. На нашу думку відсутність окремого інституту захисту трудових прав працівників говорить про суттєвий недолік трудового законодавства .

3. Третя проблема полягає у перевищенні меж законодавчих обмежень та заборон, які застосовуються до суддів щодо захисту їх трудових прав. Б. Б. Курбанов писав, що основним інструментом реалізації конституційно визначених прав та свобод людини є їх належне нормативно-правове

регулювання. Формальність чи відсутність такого правового регулювання призводить лише до високого рівня корупції та беззаконня [165, с. 275]. Ми вважаємо, що кожен, в тому числі і суддя, повинен мати всі необхідні засоби та способи захисту порушених прав, які передбаченні та не заборонені законом. Тому всі обмеження та заборони прав які застосовуються до суддів повинні мати не лише законні підстави, а й обґрунтування мети таких обмежень.

У своїй сукупності всі ці три правові недоліки складають проблему неналежного механізму правового захисту прав та інтересів суддів в процесі їх трудової діяльності. Атому вирішення даних недоліків є необхідний для забезпечення реалізації трудових прав та інтересів суддів та урівноваженні правових обмежень, які встановленні законодавством.

5. Останньою проблемою правового регулювання правового статусу судді, як спеціального суб'єкта трудового права є неналежне функціонування суб'єктів захисту прав та інтересів суддів. Під суб'єктами захисту трудових прав та інтересів суддів можна розуміти компетентні органи та особи, діяльність яких пов'язана із забезпеченням трудових прав та інтересів працівників суду та суддів. Система суб'єктів захисту трудових прав суддів включає: 1. Міжнародно-правові органи та їх посадові особи: Європейський суд з прав людини, міжнародні неурядові організації. 2. Національні органи та особи, які забезпечують захист трудових прав та інтересів суддів, серед них: суди; органи суддівського самоврядування (збори суддів, Рада суддів України); органи суддівського врядування (Вища рада правосуддя, Вища кваліфікаційна комісія суддів України); асоціації суддів.

Найкращий засію захист трудових прав та інтересів суддів є все ж такий юрисдикційних захист, не зважаючи на існування різних органів суддівського самоврядування, суддівського врядування чи асоціацій. Неюрисдикційні засоби захисту мають велике значення у правовій та демократичній державі, проте на даний час не можуть вважатись достатньо ефективними в питаннях захисту порушених трудових прав та інтересів суддів. Як зазначав М.І. Іншин захист прав та інтересів людини на юрисдикційному рівні можливий у разі: а) наявності на законодавчому рівні порядку в сфері трудових правовідносин,

можна говорити про ефективність реалізації трудових прав та інтересів працівників суду; б) тоді, коли у державі спостерігаються численні порушення трудових прав та інтересів виникає правова необхідність у створенні спеціального уповноважених на те органів, які будуть відповідати за нормальне існування та розвиток працівників на своєму робочому місці [166, с. 113].

Слід звернути увагу і на тому, що досить часто судді не приймають активної участі у вирішенні внутрішніх проблем суддівського самоврядування, що в свою чергу призводить до виникненні та порушенні в подальшому їх трудових прав та інтересів. Такі дії суддів можуть бути пов'язані із явною кадровою недостачею працівників, які повинні допомагати судді; виконання суддею роботи у позаробочі часи або у вихідні дні, тощо. Такі дії у своїй сукупності призводять до професійного перевантаження суддів та їх професійного вигорання, та небажанні брати участь в суддівському самоврядуванні та створювати умови для належного захисту своїх трудових прав.

Недоліками правового регулювання виконання рішень суддівського самоврядування полягає в тому, що забезпечення виконання рішень, які приймаються такими органами покладається на голову відповідного суду, проте іншого примусового порядку виконання таких рішень відсутні. Тому, хоч рішення суддівського самоврядування є обов'язковими для всіх суддів, проте немає жодних способів впливу на дії суддів. Також, слід звернути увагу на тому, що наприклад, трудові права та інтереси суддів порушуються у випадку недопустимої поведінки працівників правоохоронних органів щодо суддів, проте в таких ситуація органи суддівського самоврядування не можуть прийняти жодних суттєвих юридичних актів впливу, оскільки вони не створюють негативних наслідків для таких правопорушників.

Таким чином, всі вище перелічені проблеми правового регулювання правового статусу судді, як спеціального суб'єкта трудового права можна поділити на дві основні групи: а) загальні проблеми правового регулювання, до яких відносять наступні: зниження рівня трудової захищеності працівників в Україні; десоціалізація сфери трудової діяльності публічних службовців та

суддів; б) спеціальні проблеми правового регулювання правового механізму, а саме: низький рівень якості захисту трудових прав та інтересів суддів; постійне реформування судових органів влади тощо. У своїй сукупності всі вище зазначені проблеми сприятимуть виникненню високого ризику для інших негативних трансформацій у правовій системі України та в системі правосуддя в тому числі. Це блокуватиме розвиток нашої держави як демократичної та правової, а це не можливо в кризових умовах.

### **3.2 Тенденції подальшого розвитку правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права**

Судді як спеціальні суб'єкти трудового права, з одного боку, володіють підвищеним рівнем відповідальності за свою трудову діяльність перед суспільством, а з іншого боку підвищену зацікавленість суспільства в процесі здійснення правосуддя. Тому, пріоритетне та першочергове завдання, яке постає перед законодавцем полягає у розробленні та вдосконаленні належного правового механізму правового регулювання правового статусу судді задля забезпечення справедливого правосуддя в країні, з одного боку, та створення механізму захисту порушених трудових прав суддів.

Слід відмітити, що існування демократичної та правової держави неможливо без належного забезпечення та функціонування правосуддя. Вчені юристи наголошують на тому, правове регулювання статусу суддів завжди потребує розвитку та удосконалення, та є надзвичайно спірним процесом. Усі правові недоліки та прогалини, які виникають в процесі регулювання є свідченням того, що на сьогодні постала реальна проблема удосконалення правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права. Правове суспільство в державі бажає знати осіб, хто буде розв'язувати конфлікти у разі їх виникнення, із яким рівнем кваліфікації та професіоналізму суддя здійснює правосуддя у державі, які морально-етичні та особисті якості володіє особа, яка бажає стати суддею [167, с. 211]. Тому, на даний час виникає потреба у пошуку, виявленні та удосконаленні теоретичних та правових

проблем, які виникають під час правового регулювання статусу суддів як спеціального суб'єкта трудового права, бо саме суддя є головною фігурою є носієм судової влади та особою, яка має право здійснювати правосуддя в державі. Саме на нього згідно Конституції України покладається обов'язок приймати рішення іменем України, які мають обов'язкову силу виконання на всій території нашої держави.

В умовах розвитку та євроінтеграції нашої держави, виникла необхідність у створенні цілісного механізму, який би представляв та захищав трудові права та інтереси працівників, як фундаменту соціальної держави. Так, І.В. Лагутін в своїх наукових виданнях зазначав, що «одним із ..основних завдань трудового законодавства повинно бути представництво та захист трудових прав та інтересів працівників» [168, с. 14]. Особливо відповідальне це питання виникає щодо трудової діяльності суддів, яка пов'язана із значними соціальними та трудовими ризиками. Так, О.О. Беспалов висловлював думку про те, що сама трудова діяльність суддів пов'язана із забезпечення та захистом інтересів інших суб'єктів, які звертаються до суду. Їх трудова діяльність постійно пов'язана із високими емоційними та фізичними навантаженнями на здоров'я. Будь-які державно-політичні перетворення, які постійно трапляються на території нашої держави, мають як позитивний так і негативний вплив саме на процес трудової діяльності суддів. Саме в такому випадку забезпечення належного правового регулювання правового статусу судді є першочерговим в рамках судово-правової реформи [169, с. 79-80]. Всі проблеми правового регулювання правового статусу суддів, які були визначені у попередньому розділі лише підтверджують необхідність пошуку шляхів їх вирішення.

Слід відмітити, що проблеми та недоліки, які виникають під час правового регулювання трудової діяльності судді із часом створюють числі ризики, які мають негативний вплив на реалізацію прав та інтересів суддів. Так мова про те, що :

1. Коли виникає невідповідність правового регулювання трудового процесу судді це призводить до зниження судового захисту.



2. Знижується рівень незалежної та неупередженої судової діяльності під час здійснення правосуддя.

3. Збільшується рівень інтенсивності та масштабів поширення корупції у системі правосуддя (що є незаконним з огляду на поширення корупції в Україні [170, с. 123-125]).

4. Рівень довіри суспільства до правомірності трудової діяльності суддів знижується. Особливо важливим даний показник є в державах, де показник соціального напруження є достатньо високим. До таких держав відноситься і Україна.

Тому, шляхом аналізу вище зазначеної інформації, ми приходимо до висновку, що удосконалення правового регулювання правового статусу суддів повинно відбуватись в наступних напрямках:

1. Розроблення концепції по удосконаленню правового регулювання трудових прав та інтересів суддів як спеціального суб'єкта трудового права.

2. Приведення чинного трудового та спеціального законодавства, що регулює трудову діяльність суддів у відповідність до міжнародно-правових стандартів трудової діяльності та оновлення чинної нормативно-правової бази.

3. Розробка та прийняття змін до Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII.

4. Удосконалення процедури позасудового вирішення трудових спорів, які виникають у судді в процесі їх трудової діяльності шляхом запровадження процедури медіації.

5. Використання правового регулювання правового статусу судді, як спеціального суб'єкта трудового права, як інструменту запобігання корупції в трудовому процесі судді.

Першим напрямком удосконалення правового регулювання є розроблення концепції по удосконаленню правового регулювання трудових прав та інтересів суддів як спеціального суб'єкта трудового права. Дана концепція повинна бути врахована під час проведення наступної судово-правової реформи на території нашої держави. Вдосконалення трудового законодавства повинно відбуватись з урахуванням двох головних факторів, а

саме: а) оновлення згідно актуальних змін у «світі праці»; б) під час реформування трудового законодавства слід враховувати права та інтереси всіх учасників трудових правовідносин. На думку В.Б. Бойко, для того щоб захистити права працівників необхідно, нарешті, прийняти Трудовий кодекс України з відповідним розділом про захист прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин, та розробити Державну програму з реформування трудового законодавства [171, с. 80]. Ми повністю підтримуємо правову позицію вченого, та вважаємо, що всі попередні реформування судової сфери діяльності оминали проблеми правового регулювання правового статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права.

Реформування судово-правової системи, яка повинна мати на меті вирішення багатьох кризових явищ в сфері трудової діяльності суддів необхідно зосередити саме на забезпеченні та захисті трудових прав та інтересів суддів. Дану мету можливо досягти лише за умов послідовного та комплексного реформування судових органів влади. Реформування повинно включати всі актуальні проблеми реалізації та захисту трудових прав працівників суду та суддів. З урахуванням даної необхідності виникає потреба в розробці та прийнятті Концепції удосконалення правового регулювання трудо-правового статусу суддів.

Зміст Концепції удосконалення правового регулювання трудо-правового статусу суддів повинні складати такі розділи:

1. Актуальні проблеми розвитку трудової діяльності суддів.
2. Мета Концепції повинно полягати у вдосконаленні правового регулювання трудової діяльності суддів шляхом забезпечення реалізації кожного окремого судді трудових прав та інтересів та створення необхідних правових механізмів для захисту таких прав та системне правове розв'язання існуючих в цій сфері проблем.
3. Завдання Концепції повинні полягати у: а) захисті конституційного права суддів на трудові права: гідні і безпечні умови праці, нормовану трудову діяльність, гідну оплату праці; право на вихідні; б) створення сприятливого правового поля для можливості реалізації всіх прав та гарантії трудової

діяльності суддів; в) підвищення важливості правового забезпечення належним умов трудової діяльності суддів сприятиме зростанню демократичного та правового суспільства в державі.

4. Пріоритетні напрями вдосконалення правового регулювання трудо-правового статусу судді.

5. Основні шляхи реалізації пріоритетних напрямів удосконалення правового регулювання трудо-правового статусу суддів.

6. Порядок та очікування результатів реалізації зазначеної Концепції.

Другим напрямком удосконалення правового регулювання правового статусу суддів повинно стати приведення чинного трудового та спеціального законодавства, що регулює трудову діяльність суддів у відповідність до міжнародно-правових стандартів трудової діяльності. А.Ю. Денисевич поняття «адаптація трудового законодавства України до законодавства ЄС» пропонує розуміти як: «діяльність державних установ щодо, з одного боку, дослідження нормативної правової бази Європейського Союзу у регулюванні трудової діяльності, а з іншого – національного трудового законодавства в аспекті його відповідності рівню європейського правового регулювання зазначених відносин, підведення підсумків та надання пропозицій щодо поступового їх прийняття, впровадження результатів нормотворчої діяльності у правозастосовну практику» [172, с. 104–105]. Так, М. І. Іншин писав про те, що головним завдання держави повинно бути узгодження правового регулювання трудових прав та інтересів працівників з європейськими трудовими стандартами [173, с. 129]. Під час приведення до відповідності національних та міжнародних стандартів трудової діяльності слід відмітити факт того, що на даний момент законодавство про працю держав-членів Союзу однакове щодо правових принципів відповідно до яких воно здійснюється. Тому, під час запровадження міжнародних стандартів трудової діяльності слід звертати увагу саме на універсальні принципи забезпечення та захисту трудових прав працівників, які входять до звіту прав Міжнародної організації праці. Наша держава ще і досі не ратифікувала велику кількість трудових конвенцій, які в свою чергу забезпечують стабільне та соціально безпечне трудове суспільство.

Україні процес інтеграції з Європою потрібен для ефективного її функціонування, підняття міжнародного престижу, забезпечення трансформації правової системи» [174, с. 6-7].

Особливе значення для трудової діяльності суддів мають ратифіковані Україною Конвенції Міжнародної організації праці про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі від 27.06.1978 року № 151. Дана Конвенція повинна забезпечити запуск механізму захисту інтересів державних службовців, як працівників, в тому числі і захисту інтересів суддів. Насамперед Конвенція містить норми, які регулюють питання: захисту права на організацію, процедури участі працівників державної служби у вирішенні питань які стосуються зайнятості, урегулюванням спорів, які виникають між учасниками спеціальних трудових правовідносин, можливості реалізації спеціальними суб'єктами трудового права політичних та громадських прав. Так, відповідно до ст. 9 Конвенції Міжнародної організації праці про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151 від 27.06.1978 року визначає: «Державні службовці користуються, як і інші працівники, громадянськими та політичними правами, які мають велике значення для нормального здійснення свободи об'єднання, за єдиної умови дотримуватись зобов'язань, визначених їхнім статусом і характером виконуваних ними функцій». Закріплення дана права за державними службовцями, в тому числі і за працівниками суду, забезпечить нормальне здійснення ними права на свободу об'єднання. Важливими є положенням, які містяться в ст. 4 та 5 Конвенції Міжнародної організації праці про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151 від 27.06.1978 року. Відповідно ч.1 ст. 4 закріплюється, що: «Державні службовці користуються належним захистом від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі зайнятості». Відповідно ч.1 та ч.2 ст.5 визначає: «Організації державних службовців користуються повною незалежністю від державних органів влади. Організації державних службовців користуються належним захистом від будь-яких актів втручання державних органів влади у їх

створення, діяльність або управління ними» [175]. У своїй правовій сукупності данні норми закріплюють не тільки право спеціальних суб'єктів права державних службовців захищати свої трудові права через організації, які є незалежними від державних органів від будь-яких порушень, дискримінації та іншого незаконного впливу державних органів влади. Шляхом аналізу зазначеної Конвенції МОП ми вважаємо, що чинне трудове законодавство потребує внесення наступних доповнень:

А) статтю 2-1 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII доповнити частиною 2 наступного змісту: «Будь-які правові обмеження та заборони, які застосовуються до трудових прав державних службовців повинні здійснюватися на підставі та згідно закону. Будь-які обмеження та заборони щодо трудових прав та інтересів державних службовців, які не відповідають нормі закону та є не обґрунтованими забороняються».

Б) статтю 243 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII доповнити частиною 3 наступного змісту: «Процедура створення державними службовцями професійних спілок, вступ та вихід з них відбувається згідно трудового законодавства та законів України, які врегульовують правовий статус даних державних службовців».

Імплементация міжнародних стандартів в сфері трудових правовідносин повинно відбуватись з урахуванням того, що трудове право європейського союзу перебуває на стадії становлення. Держави-члени Європейського союзу в своєму законодавстві мають різні рівні соціальної та трудової безпеки працівників, в тому числі і суддів. Так, В.О. Швець у своїй науковій праці «Проблеми правового регулювання забезпечення стабільності трудових відносин» писав про те, що проблематичним для належного функціонування правового механізму забезпечення захисту трудових прав та інтересів працівників є те, що законодавцем проголошується важливість європеїзації законодавства, однак не закріплено чіткої концептуальної норми, у відповідності з якою ця європеїзація має здійснюватися та межі такої європеїзації законодавства. За таких обставин цілком ймовірною може бути

заміна низки дієвих гарантій стабільності трудових правовідносин на ті, що створені у європейських державах, у котрих трудове право перетворюється на право ринку праці [176, с. 338].

Тому, ми вважаємо, що запровадження досвіду правового регулювання правового статусу державних службовців та суддів повинно відбуватись з урахуванням принципів критичності, помірності та виваженості. В тій частині національного законодавства, яка містить більш високі трудові гарантій безпеки та діяльності для працівників суду та суддів в процесі адаптація національного законодавства до європейського, змін не повинно відбуватись, оскільки вони лише зашкодять ідеї побудови України як соціальної держави. Такі адаптації законодавства будуть відбуватись всупереч інтересів громадян України, положення Конституції та меті законодавства про працю закріпленої в Кодексі законів про працю України. Про заборону зменшення, звуження чи скасування трудових гарантій суддів наголошує у своїх рішеннях і Конституційний суд України. Так, відповідно до Рішення Конституційного Суду України від 11 жовтня 2005 року № 8-рп/2005 закріплено, що: «Особливий статус судді, гарантії його незалежності визначаються Конституцією України і законами, що виключає в процесі конкретизації та розвитку законів обмеження законодавчо встановлених гарантій статусу судді або зниження їх рівня. Будь-яке зниження рівня гарантій незалежності суддів суперечить конституційній вимозі неухильного забезпечення незалежного правосуддя і права громадян на захист прав і свобод незалежним судом. Згідно ст. 126 та Закону України «Про судоустрій і статус судів» визначається: «законодавчий рівень незалежності суддів і забороняється при прийнятті нових законів та інших нормативних актів, внесенні змін до них скасовувати чи звужувати існуючі гарантії незалежності суддів, у тому числі заходи їх правового захисту та матеріального і соціального забезпечення» [177].

Таким чином, гармонізація національного трудового законодавства, що забезпечує трудову діяльність суддів та спеціального законодавство про судоустрій з міжнародними стандартами в даній сфері забезпечує наближення чинної нормативно-правової бази до міжнародного розуміння трудово-

правового статусу суддів та розширює рівень трудового забезпечення суддів в процесу їх професійної діяльності.

Наступним напрямком удосконалення правового регулювання правового статусу суддів як спеціального суб'єкта трудового права повинно стати розробка та внесення змін до чинного Закону України «Про судоустрій і статус суддів». На сьогодні, думки науковців з приводу вдосконалення правового регулювання правового статусу суддів в сфері трудового права розійшлись. Так, на думку одних вчених, законодавча база потребує створення нового нормативно-правового акту, що забезпечить належне правове регулювання та захист трудових прав та інтересів суддів. Друга група вчених наголошує на створенні законодавчого акту, який допоможе ввести зміни до чинних нормативно-правових актів.

Так, представником першої групи вчених є О.Г. Середа, яка в своїй науковій праці зазначала про необхідність прийняття нового нормативно-правового акту, а саме Закону України «Про основні напрями оптимізації системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства». У змісті даного нормативно-правового акту повинно міститись інформація щодо: суб'єктів, об'єктів, принципів, механізмів функціонування, правових й організаційних засад взаємодії суб'єктів нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства, основних напрямків її здійснення, а також прав й обов'язків наглядових і контролюючих органів та їх посадових осіб [178, с. 22].

Іншої правової думки вчений М.В. Панченко, який підтримує позицію що чинне законодавство необхідно доповнювати, а не приймати нові законодавчі акти. На нашу думку такі доповнення будуть не лише оновлювати чинне законодавство, а й оптимізувати правове регулювання статусу суддів як спеціального суб'єкта трудового права. Тому слід приймати законодавчий акт, який чітко визначить норму яка потребує оновлення чи доповнення у вже діючих нормативно-правових актах. На нашу думку, даний підхід є більш ефективним та дієвим, оскільки, по-перше, таким чином не буде створюватись накопичення нормативно-правових актів в законодавчій базі, а по друге, чинні

нормативно-правові документи будуть продовжувати діяти з урахуванням сучасним змін які відбуваються в політичній, економічній та правовій сферах держави.

Таким чином, вирішення проблеми правового регулювання правового статусу суддів як спеціального суб'єкта трудового права можливо шляхом розробки та прийняття проекту закону України «Про внесення змін до законодавчих актів України які врегульовують окремі питання правового статусу працівників суду та суддів», який запропонувати наступі зміни до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII.

1. Редагувати ст. 48 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII наступними частинами:

А) доповнити ч.5 ст. 48 пунктом 7-1 « гарантування з боку держави гідних та безпечних умов праці, що забезпечують організацію трудової діяльності суддів та захист трудових прав та інтересів суддів»

Б) змісти п.8 ст. 48 та викласти його в наступній редакції: належним матеріальним та соціальним забезпеченням судді, що гарантує з боку держави належний рівень їх трудової та соціальної безпеки.

2. Редагувати ст. 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII наступними частинами:

А) доповнити ст. 56 частиною 1-1 де зазначити: Основними трудовими правами суддів є: 1) право на вільне зайняття трудовою діяльністю, яка є незалежною та неупередженою; 2) суддя має право не бути примушеним до виконання роботи, яка порушує принцип законності, верховенства права чи справедливості; 3) право на безпечні та гідні умови праці; 4) право на гідну оплату праці у вигляді суддівської винагороди; 5) право судді на відпочинок; 6) право судді на повагу його професійної трудової діяльності та ділову репутацію; 7) право судді на розвиток професійних та особистих здібностей; 8) право судді на захист трудових прав та інтересів відповідно до чинного законодавства; 9) право судді на звільнення з посади в суді за власним бажанням. Даний перелік прав не є вичерпним.



Б) доповнити ч.2 ст. 56 наступним реченням: « Суддя має право на створення профспілок, вступати та виходити з профспілок за власним бажанням відповідно до процедури визначеного їх статутом з урахуванням вимог цього Закону.

3. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII слід доповнити додатковим розділом де слід закріпити право суддів на захист їх трудових прав. Так, ми вважаємо, що до Закону слід додати розділ XII «Захист трудових прав та інтересів суддів», де повинні бути закріплені наступні статті: 1) ст. 166 «Форми та засоби захисту трудових прав суддів»; 2) ст. 167 «Суб'єкти захисту трудових прав суддів»; 3) ст. 168 «Профспілки та асоціації захисту трудових прав суддів»; 4) ст. 169 «Самозахист суддів як засіб захисту порушених трудових прав».

4. Необхідно також Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII доповнити визначенням «порушення присяги» суддею. Такі зміни необхідні з метою забезпечення законного та обґрунтованого звільнення судді з посади. Законодавче закріплення даного поняття забезпечить захист суддів від порушення їх трудових прав відповідно до міжнародно-правових стандартів. Так, згідно ст. 32 рішення Європейського суду з прав людини «Олександр Волков проти України» визначено, що може вважатись порушенням присяги судді: «(i) вчинення ним дій, що порочать звання судді і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та непідкупності судових органів; (ii) незаконне отримання суддею матеріальних благ або здійснення витрат, що перевищують доходи такого судді та членів його сім'ї; (iii) умисне затягування суддею строків розгляду справи понад терміни, встановлені законом; (iv) порушення морально-етичних принципів поведінки судді» [179]. Дані доповнення слід включити до ч.4 ст. 57 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII.

Таким чином оновлення чинного законодавства, що регулює правовий статус суддів в процесі їх трудової діяльності здійснюється шляхом внесення змін чи доповнень. В результаті створюються нові норми трудового

законодавства в сфері трудової діяльності суддів відповідно до вимог сучасного світу. Проте оновлення та доповнення законодавства не є кінцевим етапом в процесі забезпечення належного правового регулювання статусу судді більш важливим є застосування адаптованого законодавства на практиці в процесі трудової діяльності суддів.

Четвертим напрям удосконалення правового регулювання правового статусу суддів як спеціального суб'єкта трудового права є посилення можливості позасудового вирішення трудових спорів, які виникають у судді. Найбільш ефективним способом захисту порушених трудових прав та інтересів залишається судовий захист, який безпосередньо залежить від рівня реалізації трудових прав судді на практиці. Оскільки в тому випадку, коли існує порушення трудових прав та інтересів судді, а держава не забезпечує незалежність судової трудової діяльності в силу певних об'єктивних обставин, суддя залишається сам на сам зі своєю проблемою та можливістю захистити свої порушені права. Тому, ми вважаємо, що судді потребують розширення можливостей захисту своїх порушених трудових прав та інтересів в поза судовому порядку. Проаналізуємо більш детально даний спосіб захисту трудових прав суддів.

Так, відповідно до п. 3 Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки: «... однією з основних проблем які зумовлюють необхідність подальшого удосконалення організації функціонування судової влади та здійснення правосуддя, є відсутність дієвих механізмів альтернативного (позасудового) та досудового врегулювання спорів». А пункт п.4.1.5 Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки закріплює: «Для розвитку альтернативного (позасудового) та досудового врегулювання спорів встановлення для окремих, визначених законом, категорій справ обов'язкового досудового порядку врегулювання спорів з використанням медіації та інших практик». [149]. Таким чином, даний нормативно-правовий акт визначає медіацію як альтернативний спосіб захисту порушених прав та інтересів для працівників суду та суддів шляхом використання інституту медіації та

посередництва. Сам процес медіацію визначається як процес вирішення спорів за допомогою медіатора, в межах структурованого процесу, який виникає між двома чи більше суб'єктами. В ролі медіатора може виступати незалежний посередник головним завданням якого є допомога у вирішенні спору між сторонами за допомогою медіації.

Поняття «медіація» є похідною від з латинського терміна «mediatio» – певне посередництво; крім того, синонімічне значення досліджуваної категорії має витоки з англійської мови «mediation» та вживається у французькій мові «médiation» [180, с. 166]. Спеціаліст в сфері медіації А. Джерами, визначає дану процедуру як спосіб вирішення конфлікту між суб'єктами на основі узгодженості в досягнутому результаті та добровільності. Він наголошує на тому, що медіатор не повинен: мати повноваження, нав'язувати будь-які обов'язки для виконання та іншим чином робити тиск на одну із сторін спору [181]. Головним завданням медіатора, на думку А. Джерами, є надання професійних консультацій сторонам спору з метою досягнення компромісу та задоволення потреб. Інші спеціалісти, а саме Р. Рідлі-Дафф та А. Беннетт визначають процедуру медіації як спосіб вирішення трудових та інших спорів за допомогою неупереджених дій третьої сторони, які спрямовані на вирішення конфлікту. Сторони спору, за допомогою медіатора, вирішують умови досягнутої угоди [182].

Отже, ми може стверджувати про те, що порушення прав та інтересів суддів в процесі їх трудової діяльності можливо вирішувати, в сучасному світі, за допомогою процедури медіації. На будь-якій стадії спору, який виникає між суддею з одного боку та стороною, що порушує данні права - з іншого, може застосовуватися процедура медіації. Медіатор в такому випадку буде допомагає сторонам у спілкуванні та прийнятті взаємного рішення.

Головними принципами медіацію в такому випадку повинні бути: неупередженість медіатора, добровільність участі сторін, нейтральність медіатора в процесі вирішення конфлікту, рівність сторін, гнучкість процедури медіації, повага учасників спору; доступність надання послуг медіатора,

неприпустимість приниження гідності чи використання образ з боку учасників медіації.

На території нашої держави такий альтернативний спосіб вирішення спорів як медіація повільно, але впевнено поширюється в сфері трудових правовідносин. Інститут медіації, який має вже доволі позитивний досвід роботи в європейській державах викликає все більшу зацікавленість серед українців. На даний час існує Кодекс етики медіатора, затверджений рішенням Загальних зборів Національна асоціація медіаторів України від 07.12.2017 року. Даний кодекс закріплює наступне:

1. Для медіаторів стандарти етичної та професійної поведінки під час медіації та спілкуванні зі сторонами конфлікту.

2. Для сторін, що вирішують спір - інформацію про процедуру медіації та її особливості Проте на сьогодні законодавцем не затверджений на законодавчому рівні Кодекс етики медіатора на відміну від багатьох інших європейських країн. Чинне трудове законодавство не містить жодної правової норми, яка б визначала процедуру медіації як законодавчо-визначену. На сьогодні були поодинокі спроби прийняття спеціального нормативно-правового акту про медіацію. Так, існує проект Закону України «Про медіацію» № 2425а від 26.04.2013 року, який визначає основні засади процедури медіації. Так, відповідно до ст. 2 проекту Закону України «Про медіацію» № 2425а від 26.04.2013 року розкривається поняття медіації: «Медіація (примирення) – процедура альтернативного, добровільного врегулювання спорів, вирішення конфліктів шляхом ведення переговорів між сторонами конфлікту (спору) за допомогою одного або декількох медіаторів (посередників) з метою досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення про врегулювання конфлікту (спору) або усунення спричиненої конфліктом (спором) шкоди». Ст. 3 даного проекту визначає: «Завданнями медіації є: 1) вирішення конфлікту (спору) шляхом досягнення його сторонами взаємоприйняттого для них рішення; 2) усунення спричиненої конфліктом (спором) шкоди; 3) запобігання поновленню конфлікту (спору); 4) відновлення правопорядку та гармонізації суспільних взаєностосунків» [183].

Головною проблемою в реалізації процедури медіації є низький загальнонаціональний попит на дану правову процедуру. Так, вчений Н.В. Дараганової зазначав, що процедура медіації, як спосіб вирішення трудових спорів що виникають в процесі трудової діяльності суддів залишилась поза увагою вчених [184, с. 77-83]. Відсутність належного правового регулювання даної правової процедури та брак інформації сприяє лише затягуванню запровадження інституту медіації у національній системі трудового права.

Проте, слід відмітити факт того, що все ж таки, чинне українське законодавство має необхідний фундамент для запровадження інституту медіації. Задля того щоб в нашій державі запрацював інститут медіації в трудовому законодавстві та спеціальному законодавстві про судоустрій необхідно доповнити Кодекс законів про працю необхідними положеннями про медіацію, розробити та прийняти спеціальний закон «Про трудову медіацію» та внести відповідні зміни до Закону України «Про судоустрій і статус суддів». У своїй сукупності всі ці законодавчі зміни та доповнення стануть суттєвим кроком для повноцінного визнання медіація як способу вирішення трудових спорів що виникають в трудовій діяльності суддів, на законодавчому рівні.

Здійснення процедури медіації можливо покласти на асоціації суддів, оскільки для вирішення трудових спорів, які можуть виникати у суддів в процесу їх трудової діяльності вони можуть звертатись до медіатора як третьої сторони. Медіатор в таких випадках повинен забезпечувати переговори між сторонами конфлікту, пропонувати різні способи позасудового вирішення справи, досягти домовленість та виконати рішення таким чином, щоб всі учасники спору були задоволені. Так, асоціацію суддів створюється із суддів як здійснюють активну професійну діяльність, так і суддів, які вже вийшли у відставку, саме тому ми вважаємо, що проведення медіації даним судовим органом забезпечить найкращу процедуру пошуку шляхів вирішення конфліктів.

Таким чином, як висновок слід сказати, що відповідно до європейських стандартів трудової діяльності працівників суду та суддів широко використовують такий засіб захисту трудових прав та інтересів як медіація. Даний позасудовий спосіб вирішення конфлікту забезпечує досягнення повного порозуміння між сторонами конфлікту в короткий проміжок часу. Тому, ми вважаємо, що євроінтеграційний курс нашої держави повинен включати прогресивні досягнення розвинутих країн Європи у свої правову систему правового регулювання статусу суддів в сфері трудового права. Такі тенденції правового регулювання трудової діяльності суддів є нагальною необхідністю для формування та розвитку сучасної правової держави.

Останнім напрямком удосконалення правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права є використання такого регулювання як інструменти запобігання корупції в трудовому процесу судді. Так, 9 листопада 2018 року у загребі була проведена Консультативна рада європейських суддів, за результатами якої було прийнято Висновок КРЕС № 21. Необхідність прийняття такого документа полягала в тому, що судова влада, як головний інструмент правової держави, покликана захищати інтереси інших осіб, при цьому вона сама залишається не захищеною, що призводить до порушення трудових та соціальних прав суддів. Як наслідок, такі порушення проявляються у виявленні корупції в середині судової системи. Тому всі судова та законодавча влада в державі повинні боротись з проявами корупції всередині судової гілки влади.

Відповідно до розділу В Висновку КРЕС №21 від 09.11.2018 року чинники, що призводять до корупції серед суддів в п. 14 є: «...неналежні умови праці, які включають недостатню заробітну плату та соціальні пільги, погану інфраструктуру й обладнання, а також значно недоукомплектовані судові органи тощо, можуть мотивувати суддів із легкістю приймати неправомірні пропозиції», а п.16. визначає: «...суддя може стати жертвою неправомірного тиску з боку колег чи впливових груп у судовій системі. Досить поширеною, здається, є думка, що судді не можуть на достатньому рівні захистити себе від такого тиску через специфіку ролі та посаду, яку вони займають» [185].

Таким чином порушення прав судді на гідні та безпечні умови праці, право на гідну оплату суддівської винагороди, порушення незалежності статусу судді можуть стати стимулом для судді до вчинення корупційних дій з метою отримання грошової винагороди. Протидіяти таким корупційним дія можливо шляхом притягнення до юридичної відповідальності, проходження суддею кваліфікаційних оцінювань, активні дії з боку громадського контролю за трудовою діяльністю суддів. Метою правового регулювання правового статусу суддів як спеціального суб'єкта трудового права є запобігання здійсненню суддею будь-яких корупційних дій.

Тобто, в тому випадку коли судді за свою трудову діяльність буде отримувати належні йому організаційні умови праці, гідну суддівську винагороду, в тому числі пенсію та щомісячне грошове утримання в нього не буде виникати питання про вчинення жодного матеріального правопорушення. А надалі всі пропозиції щодо вступу до корупційних відносин шляхом надання матеріальної винагороди втрачають свою актуальність.

Таким чином, використання правового регулювання правового статусу суддів як інструменту запобігання корупції полягає у забезпечені таких трудових умов праці для суддів, які створюють йому всі необхідні умови для життя та роботи та усувають потребу в вчиненні корупційних правопорушень. Таке правове регулювання захищає суддівську незалежність від тиску на них з будь-якого боку щодо вступу в корупційні правовідносини.

Проблеми які виникають під час правового регулювання статусу суддів як спеціального суб'єкта трудового права вказують на потребу у чіткому визначені та законодавчому закріплені трудових прав, гарантій та інтересів суддів в процесі їх трудової діяльності. А тенденції удосконалення правого регулювання вказують нам на окремі плюси та мінуси законодавчого визначення статусу суддів. Будь-які удосконалення в сфері регулювання трудових прав суддів залежить, в першу чергу, від вирішення теоретико-практичних проблем. Процес удосконалення потребує розробку та запровадження спеціальних Концепцій, стратегій, поетапного оновлення нормативно-правової бази, яка регулює права та інтереси суддів в сфері

трудового права але в межах діючого законодавства не порушуючи інтереси інших осіб.

### **3.3 Зарубіжний досвід правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права та можливості його використання в Україні**

Встановлення належного правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права є актуальним та необхідним для кожної державою. Саме тому протягом всього часу існування суду та його працівників, в тому числі і суддів було розроблено велика кількість підходів до участі держави в даному процесі, обсягу трудового захисту суддів, впливу органів суддівського самоврядування тощо. В контексті імплементації міжнародно-правових стандартів в даній сфері також розроблялись механізми розподілу трудового захисту між європейськими організаціями та національними органами влади. Ми погоджуємось з тим, що не весь досвід який існує в сфері правового регулювання трудової діяльності судді є позитивним та потребує імплементації до національного законодавства. І наголошуємо на тому, що важливим є не сам процес запозичення зарубіжного досвіду, а саме здатність практичного позитивного використання такого досвіду в українському законодавстві. Проте, дослідження та аналізу зарубіжного досвіду необхідний для покращення чинного законодавства, яке визначає механізмів правового регулювання трудових прав, інтересів, процесів суддів. Лише шляхом аналізу та порівняння ми зможемо вдосконалити матеріальну, соціальну, трудову та медичну сфери трудової діяльності суддів як спеціального суб'єкта трудового права. А досвід, який ми зможемо запозичити у міжнародних держав надасть можливість для обґрунтування позиції із прогнозованим результатом.

Під час аналізу зарубіжного досвіду слід зосередити свою увагу на ефективності правового регулювання держави яку ми досліджуємо та його впливу на рівень трудового захисту працівників суду та суддів, реалізації та захисті трудових прав суддів, запобігання трудових ризиків тощо. Таким чином, аналіз та дослідження нормативного правового регулювання правового



статусу суддів як спеціального суб'єкта трудового права різних міжнародних держав допоможіть визначити лише ті держави, чия нормативна практика буде найкориснішою для законодавства України. За результатами дослідження будуть визначені комплексні пропозиції щодо покращення чинного законодавства в сфері правового регулювання трудової діяльності суддів та сформульовані шляхи вирішення проблем, які існують на даний час.

На нашу думку, запозичення певного правового досвіду в європейських країнах може бути ускладнене існуванням багатьох відмінностей у судових органах влади та політики в середині даного органу. Тому найкращим варіантом аналізу та дослідження зарубіжного досвіду в сфері правового регулювання статусу суддів як спеціального суб'єкта трудового права є територіально близькі з Україною держави. Важливим моментом також є членство таких країн у Європейському Союзі, куди прагне потрапити наша держава.

Першою з держав, де слід дослідити правове регулювання статусу суддів в сфері трудового права є Польща. Законодавчу базу по даному питанню в Польщі складають: а) Конституція Польської Республіки; б) Законом Республіки Польща «Про організацію судів загальної юрисдикції» від 27 липня 2001 року (Ustawa «Prawo o ustroju sądownictwa» z dnia 27 lipca 2001 r.); в) Кодекс праці Польщі.

Згідно положень польського законодавства особа, яка займає посаду судді є державним службовцем, а тому особливості правове регулювання його трудової діяльності відбувається згідно положень спеціального нормативно-правового акту. Норми Кодексу праці Польщі від 26.06.1974 року і трудового законодавства можуть діяти щодо суддів лише в тому випадку, якщо певне правове питання не врегульоване спеціальним законодавством.

В першу чергу слід дослідити процедуру призначення особи на посаду судді. Так, відповідно до ч. 1 ст. 61 Закону Республіки Польща «Про організацію судів загальної юрисдикції» від 27 липня 2001 року визначено положення про те, що «суддею окружного суду може бути особа, яка: є громадянином Польщі та має всі громадянські та публічні права, є

непідкупною, високоморальною особою, має повну вищу освіту в галузі права, отриману в Республіці Польща, та має кваліфікаційний рівень магістра (спеціаліста) чи отримала за кордоном вищу юридичну освіту, яка визнається в Республіці Польща, має можливість виконувати обов'язки судді, згідно зі станом здоров'я, досягла 29 річного віку, склала іспит на посаду судді чи прокурора, отримала суддівську підготовку в національній школі суддів та прокурорів Польщі чи працювала помічником прокурора щонайменше 3 роки до подання заяви на зайняття посади судді»[186]. У порівнянні з українським законодавством, дані норми є більш м'які, оскільки наш закон визначає більш високий вис для зайняття посади та кількість років правового стажу, що для посади судді є обґрунтованими вимогами.

Проте, в чинному законодавстві України, визначено до суддею може бути особа не старше 65 років. Проте в ч.1 ст. 69 Закону Республіки Польща «Про організацію судів загальної юрисдикції» від 27 липня 2001 року зазначено, що «суддя виходить у відставку в день, коли йому або їй виповнюється 65 років, за винятком випадків що Національна рада юстиції за поданням судді після консультації колегія компетентного суду погоджується продовжувати займати посаду, ні однак довше, ніж до досягнення суддею 70 років»[186]. Таким чином, польське законодавство розширює право суддів на працю за можливості виконувати свої професійні обов'язки.

Наступним проаналізуємо питання оплати праці суддів, так ст. 91 Закону Республіки Польща «Про організацію судів загальної юрисдикції» від 27 липня 2001 року визначає, що заробітна плата суддів залежить від стажу роботи та виконуваних функцій. Якщо суддя виконує додаткові обов'язки він має право на отримання надбавки за тривалу роботу у розмір 1% або 5% від основного окладу в залежності від стажу роботи. Максимальна доплата за роботу може складати 20% основного окладу, а види роботи за які надається надбавка визначається Президентом Республіки Польща. З суддівської винагороди, що отримують судді в Польщі не сплачуються соціальні внески. Такі правові положення нашо вхують нас на думку, що: а) суддівська винагорода є обмеженою, та не змінюються в залежності від виду суду; б) судова система в

Республіці Польща має окрему ланку для суддів. Такі законодавчі запозичення до національного законодавства можуть призвести лише до колізії між загальними положеннями національного законодавства про пенсійне забезпечення та пенсійним забезпеченням суддів. Ми вважаємо, що оскільки судді займають і адміністративні посади, то буде справедливо надавати доплату за такий вид роботи. Однак як в законодавстві Польщі, так в законодавстві нашої держави даний перелік посад є вичерпним. До складу таких посад відносяться і голова суду, члени суддівського самоврядування, голови структурних підрозділів та навчальних накладів. І тому, ми вважаємо, що доречнішим було би законодавче закріплення рівня доплат за кожен окрему посаду, ані ж обговорення даного питання з представниками різних гілок влади, що може призвести до корупційних відносин та неможливістю гарантування стабільного розміру надбавки.

Правове регулювання права на відпочинок судді в Республіці Польща відбувається відповідно до ст. 92 Закону Республіки Польща «Про організацію судів загальної юрисдикції» від 27 липня 2001 року згідно якої « щороку суддя має право на додаткову відпустку в розмірі: 1) шість робочих днів - після десяти років роботи, 2) дванадцять робочих днів - після п'ятнадцяти років роботи» [186]. Таким чином, розмір загальної відпустки суддів згідно польського законодавства не відрізняється від тривалості відпустки державного службовця. Надання суддям додаткової відпустки обґрунтовується високим рівнем завантаженості під час їх трудової діяльності. Це в свою чергу може впливати на якість виконуваних посадових обов'язків та тривалість перебування судді на посаді. Таким чином збільшення тривалості відпустки є запорукою збільшення трудової працездатності суддів та зменшення ймовірності притягнення їх до дисциплінарної відповідальності. Порівняно із законодавством України розмір додаткової відпустки в Республіці Польща є більшим.

А положення ч.3 ст. 92 Закону Республіки Польща «Про організацію судів загальної юрисдикції» від 27 липня 2001 року визначає права судді на отримання ювілейної премії в залежності від стажу роботи. Так відповідно

судді зі стажем 20 років отримують 100% ювілейної премії, зі стажем 25 років - 150% ювілейної премії, 30 років – 250% ювілейної премії, 40 років – 350 ювілейної премії та відповідно 45 років – 400%. Дана премія виплачується судді на момент виходу на пенсію, порядку відставки чи звільнення. Схоже правове положення міститься і в чинному законодавстві України за забезпечує адаптацію судді на пенсії до нових умов життя. Проте у порівнянні з ювілейною премією наша вихідна допомога є значно меншою та не залежить від стажу роботи, що на нашу думку є некоректним. Тому, необхідно забезпечити гарантування справедливого розміру вихідної допомоги судді шляхом внесення змін та доповнень до ст. 143 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII та викласти її в наступній редакції: «Судді, який вийшов у відставку, на пенсію чи звільнився за власним бажанням зі стажем роботи 20 років отримує вихідну допомогу в розмірі 3 місячних суддівських винагород за останньою посадою. Збільшення стажу роботи на посаді судді кожні 5 років збільшує розмір суддівської винагороди на 3 місячних суддівських винагород за останньою посадою судді».

Стаття 93 Закону Республіки Польща «Про організацію судів загальної юрисдикції» від 27 липня 2001 року визначає ще один вид відпустки - це відпустка за станом здоров'я. Для оздоровлення судді може бути надано оплачувану відпустку. Відпустка за станом здоров'я не може перевищувати шести місяців може бути надано, якщо суддя з причини не працював протягом року захворювання. Відпустку за станом здоров'я надає Міністр юстиції [186]. Таким чином головними ознаками такого виду відпустки є: 1) вона надається в залежності від наявності хвороби у судді; 2) обмеження щодо тривалості даної відпустки у шість місяців стосується набуття суддею статусу тимчасово непрацездатної особи та отримання відповідних виплат; 3) підставою для отримання даного виду відпустки є рішення лікаря та Міністра юстиції. Рішення лікаря про надання судді відпустки за станом здоров'я ґрунтується лише на рішеннях польського міністерства охорони здоров'я та міжнародних рекомендація Всесвітньої організації охорони здоров'я. Тобто відносини лікаря та судді мають низький рівень корупційних відносин, що має позитивний

момент для правового регулювання трудової діяльності суддів. Наступним етапом правомірності надання відпустки за станом здоров'я є надання дозволу Міністром юстиції. Таким чином, Міністр юстиції перевіряє надання дозволу лікарем та неправомірність такого дозволу.

Наступним, де слід зосередити увагу є правове регулювання правового статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права в сфері отримання безкоштовного житла та компенсації витрат за оренду житла. Так, відповідно до ст.77 визначається, що Міністр юстиції за згодою судді може делегувати його до Національній школі суддів та прокурорів Польщі або для виконання обов'язків або певних функцій за кордоном, в рамках заходів міжнародних або наднаціональних організацій та міжнародних груп. В тому випадку, коли суддя перебуває за межами свого постійного місця роботи він має право на: 1) право на безоплатне розміщення, тобто відшкодування витрат, фактично понесених - у розмірі, зазначеному в рахунку; 2) відшкодування витрат за командировання; 3) одноразова допомога на покриття витрат поїздок громадським транспортом; 4) допомога, що зазначена в положеннях про виплати та умови визначення розмірів для працівників державних або самоврядних органів, що фінансуються з бюджету для відряджень у межах країни; 5) відшкодування витрат, пов'язаних з використанням у службових цілях транспортних засобів, що є власністю працівника [186]. Особливої уваги потребує норма ч. 6а ст.75а де закріплено, що право на пільги та кошти суддя у випадку командировання суддя не має якщо місце прикомандировання розташоване ніж 60км від основного місця роботи судді.

Таким чином, вище зазначенні правові норми говорять нам про те, що правове регулювання трудової діяльності суддів відбувається з урахуванням всіх трудових ризиків. Законодавець чітко визначає правовий механізм надання компенсацій та виплат за трудові поїздки суддів. Норми права є деталізованими та визначають відстань відповідно з якої можливе надання виплат, кількість поїздок, та вид компенсації залежно від власника транспорту. Таким чином відбуває обґрунтоване використання державного бюджету та одночасно не порушують трудові права суддів. Ми вважаємо, що така нормативна деталізація

забезпечить зниження рівня випадків зловживанням правом судді на компенсацію та кількість бюрократичних процедур. А тому ми вважаємо, що саме такий механізм деталізації необхідно запозичити до національного законодавства.

Отже, правове регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права в Республіці Польща має свої позитивні моменти, які слід запозичити до законодавства України. Весь механізм правового регулювання судді в законодавстві Польщі базується на принципах обґрунтованості, раціональності та необхідності. Це в свою чергу забезпечує збереження бюджетних коштів без порушення трудових прав та інтересів суддів.

Наступною державою яку слід дослідити та проаналізувати в сфері правового регулювання статусу суддів як спеціального суб'єкта трудового права є законодавство Чехії. Основним нормативно-правовим актом який здійснює правове регулювання трудових правовідносин працівників суду та суддів є Конституція Чеської Республіки від 16.12.1992 року №1, Закон Чехії «Про суди та суддів» від 30.11.2001 року №6, Закон Чехії «Про заробітну плату та інші вимоги, пов'язані з виконанням функцій представників державної влади та окремих державних органів, суддів і депутатів Європейського парламенту» від 26.09.1995 року № 236. Закон Чехії «Про суди та суддів» від 30.11.2001 року визначає, що суддя в процесі трудової діяльності та в громадському житті зобов'язаний не вчиняти дій, які порушують гідність органів судової гілки влади або певним чином може підірвати довіру до незалежного та неупередженого рішення суду. Чітко визначаються заборони щодо вчинення певних дій в даній сфері: а) зобов'язаний сприяти і захищати незалежність судової влади та її репутацію, б) зобов'язаний поводитися таким чином, щоб це не спричиняло зниження довіри до судової влади та гідність судової влади, в) зобов'язаний відкинути будь-яке втручання, примус, вплив, бажання чи прохання, наслідок яких може бути загрозою для незалежності судової влади, г) при виконанні своїх обов'язків вони не можуть допускати впливу громадськості на інтереси політичних партій думка та ЗМІ, (е) повинен діяти неупереджено та без зволікань ставитися до сторін або сторін економічні,

соціальні, расові, етнічні, сексуальні, релігійні чи інші упередження, (f) забезпечити, щоб його неупередженість не була обґрунтовано піддана сумніву [187].

Ми вважаємо що чітке законодавче закріплення дій, які не відповідають посаду судді та підриває авторитет його професійної діяльності забезпечує законність та обґрунтованість притягнення в майбутньому судді до дисциплінарної відповідальності та застосування стягнень. Чітка законодавча позиція, а не суб'єктивізм при притягненні судді до відповідальності є головним гарантом виконання суддею його трудової функції.

Ст. 84 Закон Чехії «Про суди та суддів» від 30.11.2001 року №6 закріплює поняття «гнучкий режим роботи» для суддів. Голова суду для забезпечення належної роботи суду надає дозвіл для суддів чи інших працівників на гнучкий графік роботи. Гнучкий режим роботи може бути призначено суддею не більше 400 годин у календарному році. Призначаючи час чергування, дбає голова суду однакове навантаження на всіх суддів [187]. Даний принцип роботи надає можливість суддям для нормального поєднання робочого та сімейного життя. При гнучкому режимі роботи суддя може спокійно планувати відпустку по догляду за дитиною та народженням дитини. Винятковими випадками є настання надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру. В таких випадках судді не можуть припиняти свою роботу, оскільки це може порушити права на отримання судового захисту.

Глава 4 Закону Чехії «Про суди та суддів» від 30.11.2001 року №6 закріплює норми, що регулюють дисциплінарну відповідальність суддів. Так, відповідно до ч.1 ст. 87 даного нормативно-правового акту встановлено, що «дисциплінарний проступок судді є винним порушенням обов'язків судді, а також винна поведінка або поведінка, якою суддя порушує гідність судової посади або загрожує впевненості в незалежному, неупередженому, професійному та справедливому прийнятті судами рішень». Таким чином, законодавство Республіки Чехії чітко закріплює даний термін з метою усунення його різного тлумачення органами, які притягують суддів до відповідальності. Стаття 89 Закону Чехії «Про суди та суддів» від 30.11.2001 року №6 визначає,

що припинення дисциплінарної відповідальності судді відбувається через 3 роки після вчинення дисциплінарного проступку. Дана правова норма є жорсткою, проте ми вважаємо, що таким чином може гарантувати належність та професійність трудової діяльності судді. Протягом трьох років, суддя який вчинить дисциплінарний проступок повністю усвідомить протиправність своїх дій та невідповідність їх займаній посаді.

Особливістю чеського законодавства, що здійснює правове регулювання трудової діяльності суддів в тому, що питання суддівської винагороди та інших видів виплат здійснюється окремим законодавчим актом, а саме Законом Чехії «Про заробітну плату та інші вимоги, пов'язані з виконанням функцій представників державної влади та окремих державних органів, суддів і депутатів Європейського парламенту» від 26.09.1995 року № 236. Відповідно до ст. 3 даного закону визначається, що «заробітна плата - це грошова допомога, яка надається щомісяця в розмірі та на умовах, визначеного даним законом та визначається як добуток бази заробітної плати та коефіцієнта заробітної плати, що визначається залежно від відповідальності та складності виконуваної функції» [187]. Таким чином ми знову бачимо чітке законодавче визначення термінів, які містяться в законодавстві. Суддя, згідно чеського законодавства має право на відшкодування своїх виплат у грошовій чи натуральній формі. Перелік таких виплат складає: «а) представницькі витрати, б) витрати на перевезення власним транспортним засобом або орендованим транспортним засобом від місця постійного проживання до місця місцезнаходження установи, в якій вона виконує свої функції, і назад, за місцем місцезнаходження цього органу та на проїзд, пов'язаний з виконання функції, в) витрати на транспорт громадським транспортом, за винятком повітряного транспорту, на внутрішні подорожі, пов'язані з виконання функції (далі - внутрішні проїзди), d) витрати на повітряний транспорт у внутрішніх поїздках, д) витрати на відрядження в закордонні поїздки, пов'язані з виконання функції (далі - закордонні поїздки), f) витрати на харчування для внутрішніх поїздок, g) витрати на харчування та деякі інші витрати під час виїзду за кордон, h) витрати на проживання для внутрішніх поїздок, ch) витрати на проживання



для закордонних поїздок, (i) витрати на тимчасове проживання в місці, де розташована установа, j) витрати на професійну та адміністративну роботу, k) витрати на діяльність екскурсовода або особистого помічника, л) витрати на фахову літературу [187].

Таким чином, ми може сказати, що чеське законодавство визначає широкий перелік компенсація для суддів, що свою чергу забезпечує нормальний режим функціонування судового органу. Судді, який поніс витрати пов'язані з його професійною діяльністю необхідно довести документально понесенні витрати. Аналізуючи перелік даних компенсацій ми визначили такі, що вони поділяються на національні та міжнародні. Дана класифікація обумовлена тим, що судді Чехії мають право на перехід до виконання роботи до європейського суду чи виконання окремих міжнародних розпоряджень. Щодо чинного законодавства України, слід відмітити, що воно містить норми, які визначають витрати та їх компенсацію для суддів. Проблема, в даному випадку в тому, що такий перелік в законодавстві України не є повним, а по-друге регулювання даного питання здійснюється на підзаконному рівні, що на практиці призводить до скорочення переліку таких витрат. Ми вважаємо, що доцільним є запозичення тих компенсаційних витрат які стосуються безпосередньо професійної діяльності судді та працівників суду, при цьому необхідно закріпити чіткий механізм деталізації розміру таких виплат.

Таким чином дослідження правового регулювання статусу суддів в сфері трудового права в Чеській Республіці свідчить про можливість запозичення певних нормативних положення до національного законодавства України. Так, ми вважаємо, що чіткість та нормативна визначеність правових термінів яка міститься в чеському законодавстві потребує імплементації до українського законодавства. А розміри матеріального забезпечення судді в законодавстві України взагалі необхідно реформувати та забезпечити їх на рівні закону, а не підзаконних нормативно-правових актів. На даний час нормативна-правова база, яка визначає розмір компенсаційних витрат, які поніс суддя, повною мірою не враховує соціальні та трудові ризики професійної діяльності суддів.

Тому, ми вважаємо, що ст. 55 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року № 1402-VIII слід доповнити частиною 5, де зазначити наступне: «суддям, під час відрядження обов'язково компенсуються такі види витрати на: транспорт та перевезення особистих речей, проживання, харчування заходи із підтримання безпеки протягом перших 3 місяців такого відрядження. З метою отримання компенсаційних виплат суддя повинен документально підтвердити свої розходи».

Наступною державою де слід дослідити правове регулювання статусу суддів як спеціального суб'єкта трудового права є Латвія. Особливості законодавства Латвії полягає в тому, що вона змогла поєднати в собі всі позитивні моменти правого регулювання трудової діяльності судді які містяться в таких правових системах: радянській, європейській та скандинавській.

Правове регулювання трудової діяльності суддів як спеціального суб'єкта трудового права відбувається згідно таких нормативно-правових актів: Закон Латвії «Про працю» від 01.06.2002 року; Закон Латвії «Про судову владу» від 15.12.1992 року; Закон Латвії «Про нагороду посадових осіб державних та муніципальних установ» від 01.01.2010 року. Так, відповідно до ст.106 Закону Латвії «Про судову владу» від 15.12.1992 року закріплено, що «працівник суду встановлює трудові відносини в порядку, визначеному Законом про працю. Оплата праці службовця суду визначається відповідно до Закону про оплату праці посадових і службових осіб державних і місцевих органів влади [188]. Під поняттям працівник суду слід розуміти суддю та його помічника, секретаря судового засідання, охорона суду та інші члени апарату суду. Для того щоб особа отримала статус працівника суду, відповідно до положень законодавства Латвії, необхідно обов'язкове укладення трудового договору.

Особливості правового регулювання трудової діяльності суддів в Республіці Латвія проявляється у додатковому стимулюванні такої діяльності. Так, відповідно до ч.4 ст. 3 Закон Латвії «Про нагороду посадових осіб державних та муніципальних установ» від 01.01.2010 року визначаються виключний перелік таких заходів заохочень: 1) скорочення тривалості робочого

дня більш ніж на одну годину до святкових днів; 2) одна оплачувана відпустка в перший день школи у зв'язку з початком навчання дитини в 1 - 4 класах; 3) не більше трьох оплачуваних відпусток у зв'язку з шлюбом; 4) одна оплачувана відпустка в день закінчення навчання, коли посадова особа (працівник) або його дитина закінчує навчальний заклад; 5) грошова винагорода, яка не перевищує розміру місячного окладу, визначеного посадовій особі (співробітнику) протягом календарного року за важливий для посадової особи (співробітника) або державної установи (співробітника) досягнення (подію) з урахуванням обліковувати внесок посадової особи (працівника) у досягнення цілей установи; 6) допомога посадовій особі (працівнику) у розмірі до 50 відсотків місячного заробітку один раз на календарний рік на кожну дитину-інваліда на утриманні віком до 18 років; 7) надбавка в розмірі до 50 відсотків місячного заробітку один раз на календарний рік при виході в щорічну оплачувану відпустку з урахуванням тривалості роботи в державній установі або органі місцевого самоврядування, виконання роботи та інших визначених державою критеріїв. або орган місцевого самоврядування, а також те, що відпустка не переноситься на календарний рік і при припиненні трудових (службових, трудових) відносин вона не відшкодовується у разі невикористання поточної відпустки; 8) винагорода за час, який посадова особа (співробітник) не проводить на робочому або іншому місці, визначеному установою і який посадова особа (працівник) використовує на власний розсуд, але за відповідним запитом прибуває до зазначеного місця. і негайно приступає до виконання обов'язків [189].

Таким чином, законодавство республіки Латвія закріплює достатньо великий перелік заходів заохочення для працівників суду, проте він є вичерпним. Отже, ми можемо сказати про систематизованість правового регулювання трудової діяльності працівників суду, яка виокремлює дану групу державних службовців серед інших. Ми вважаємо, що чинне законодавство України потребує імплементації норм законодавства Латвії з приводу надання відпусток для суддів у зв'язку з важливим подіями, які відбуваються в його сім'ї. Держава не понесе великих затрат при наданні такого привілею для судді,

проте забезпечить можливість для судді збереження балансу між його професійною діяльністю та сімейними відносинами. Такі дії в майбутньому будуть лише стимулювати суддю до ефективності своєї професійної діяльності на роботі. Тому ми пропонуємо доповнити закон України «Про судоустрій і статус суддів» ст. 150-1 з наступним змістом: « Судді та інша працівники суду мають право на такі види додаткових заохочень по службі: 1) право на отримання оплачуваної відпустки на 1 день у зв'язку з початком навчального року в дитини яка навчається у 1-4 класах; 2) право на отримання оплачуваної відпустки на 5 календарних днів у зв'язку з вступом у шлюб; 3) право на отримання оплачуваної відпустки на 1 день у зв'язку з закінченням його дитини навчального закладу; 4) право на отримання оплачуваної відпустки на 5 календарних днів у зв'язку із смертю родича».

Права судді на оплату своєї трудової діяльності закріплюється у ст. 4 Закону Латвії «Про нагороду посадових осіб державних та муніципальних установ» від 01.01.2010 року, де зазначено, що «розмір місячного окладу посадових осіб (службовців) державних установ визначається таким чином, щоб місячний оклад не перевищував місячного окладу, визначеного Прем'єр-міністром. Місячний оклад судді визначається шляхом прив'язки до основного місячного окладу з відповідним коефіцієнтом [189]». Під час визначення коефіцієнту окладу враховується складність обов'язків, відповідальність та управлінські функції, які виконує суддя під час своєї трудової діяльності. Слід відпити положення ч.3 ст.6 Закон Латвії «Про нагороду посадових осіб державних та муніципальних установ» від 01.01.2010 року , де закріплено, що «судді, який переводиться на посаду судді вищого рівня у випадках, визначених нормативними актами, або який заміщає суддю вищого рівня, виплачується місячний заробіток та грошове утримання заміненого судді, визначені до переведення чи заміни. судді вищого рівня. Судді, який переводиться на посаду судді нижчого рівня у випадках, визначених нормативними актами, або який замінює суддю нижчого рівня чи переводиться на посаду судді нижчого рівня, виплачується місячний заробіток та надбавка за вислугу років, визначені до

переведення, заміни. судді нижчого рівня або переведення до судді нижчого рівня[189]».

Аналіз даного правового регулювання оплати праці суддів говорить нам про те, що: а) по-перше суддівська винагорода залежить від оплати праці державного службовця, що в свою чергу попереджає свавілля судді щодо самостійного визначення розміру заробітної плати; б) по-друге, збереження необхідного розміру суддівського окладу під час перевodu, говорить про запобігання з боку держави трудових ризиків, які можуть виникнути у судді; в) по-третє, держава постійно слідкую за необхідністю оновлення та вдосконалення системи оплати праці суддям та іншим працівникам суду, і здійснює це не рідше 1 разу на 4 роки.

Порівнюючи з законодавством України слід відмітити наступне: суддівська винагорода, яку отримують судді в Україні визначається на законодавчому рівні і суттєво відрізняється від інших працівників суду та судді більш високого рівня. Чинне законодавство містить різницю оплати плати звичайного державного службовця та судді більше, ніж у 10 раз. Законодавство Республіки Латвії закріплює перевищення оплати праці судді не більше 1,2. Тобто українське законодавство потребує приведення до відповідності праці державних службовців та суддів шляхом збільшення заробітної плати першим.

Також, чинне законодавство України визначає, що винагорода судді включає в себе наукові напрацювання, звання тощо, проте такі додаткові виплати призводять лише до збільшення корупційних відносин. Необхідно зробити окремий вид виплат, які забезпечать стимулювання судді до розвитку професійності в своїй трудовій діяльності та не одночасно знизить ризик корупції в даній сфері.

Згідно з ч.8, 9 ст. 41 Закон Латвії «Про нагороду посадових осіб державних та муніципальних установ» від 01.01.2010 року «суддя має право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю п'ять календарних тижнів, без урахування святкових днів. Після п'яти років роботи на посаді судді щорічна оплачувана відпустка судді і прокурора продовжується на три робочі дні, але не більше ніж на 15 робочих днів» [189]. Дана норма права є більш м'якою

порівняно з нормою національного законодавства. Так, суддя в Республіці Латвія має більшу загальну кількість днів відпустки ( 35, а не 30 як передбачено в законодавстві України), а також зменшення стажу роботи з якого надається додаткова відпустка ( 5 років, а не 10 як визначає національне законодавство. Ми вважаємо, що питання відпочинку та відновлення трудового та психологічного стану судді, досить важливо з урахування тяжкості та важливості його трудової діяльності. А тому пом'якшення цих правових норм позитивно впливатиме на сам трудовий процес та відповідальність суддів.

Не менш важливим є правова норма ч.3 ст.37 де закріплено обов'язок державної установи, де працює суддя застрахувати його здоров'я оскільки його трудова діяльність становить реальну небезпеку для його життя та здоров'я. Навіть під час відрядження суддя підлягає страхуванню установою до якої його відряджають чи органами місцевого самоврядування. З урахування європейських стандартів та норм дана правова норма потребує обов'язкового закріплення до чинного законодавства України. Сучасна медична реформа та низький рівень медичного обслуговування населення лише підтверджує необхідність імплементації медичного страхування суддів до законодавства України.

Таким чином дослідження правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права в Республіці Латвії свідчить про необхідність імплементації правових норм даного законодавства до українського. Правове регулювання трудової діяльності суддів в Латвії здійснюється таким чином, що суддя не має суттєвих переваг та працює практично на рівні з іншими державними службовцями. Проте одночасно має високі гарантії в сфері матеріального, медичного, соціального та трудового забезпечення. При такому регулюванні рівень поваги до трудової діяльності судді у суспільстві значно зростає та підвищує рівень довіри до рішень, які приймає суддя.

Наступною державою, яка потребує дослідження правового регулювання правового статусу судді в трудовому праві є Республіка Молдова. Правове

регулювання трудової діяльності суддів здійснюється відповідно до Закону Республіки Молдова «Про статус суддів» № 544 від 20.07.1995 року.

Стаття 6-1 Закону Республіки Молдова «Про статус суддів» № 544 від 20.07.1995 року визначає, що суддя повинен володіти медичним вимогам для виконання ним його трудової функції. Особливістю законодавства Молдови в тому, щоб проводити перевірки стану здоров'я кожні 5 років та має чіткий перелік захворювань, які не дозволяють обіймати посади суддів. Дана правова норма забезпечує контроль фізичного та психологічного стану судді під час здійснення ним правосуддя.

Серед видів обмежень, які визначенні для суддівської служби, відповідно до ст. 8 Закону Республіки Молдова «Про статус суддів» № 544 від 20.07.1995 року є обмеження щодо неможливості судді надавати письмові або усні консультації з судових питань учасникам судового засідання та іншим особам. Дане правове обмеження є досить важливим, оскільки сам процес здійснення правосуддя вимагає від судді незалежності, неупередженості та самостійності у прийнятті рішень, а в тому випадку колу суддя почне надавати правові рекомендації учасникам його дія та рішення можна буде визначити суб'єктивними та такими, що ґрунтуються на схильності до однієї із сторін. Тому, ми вважаємо, що дана правова норма повинна бути запозичена до українського законодавства та закріплена у п.2-1ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII: « Суддя не може надавати будь-які письмові або усні консультації з судових питань сторонам чи учасникам судового засідання»

Закон Республіки Молдова «Про статус суддів» № 544 від 20.07.1995 року містить статтю 20 «кар'єра суддів» де визначається процес підвищення по службі та переведення при реорганізації та розпуску суду. Ми вважаємо, що дана правова норма в законодавстві Республіки Молдова говорить про те, що держава створює всі умови для того, щоб особа, яка бажає стати суддею знала про можливості своїх перспектив на майбутнє та кар'єрний зріст. Таким чином держава не просто гарантує права на працю, а й право на самовдосконалення та професійне зростання під час здійснення правосуддя.

Слід звернути увагу і на ст. 24 Закону Республіки Молдова «Про статус суддів» № 544 від 20.07.1995 року, яка визначає підстави відсторонення судді від посади, серед яких є надання відпустки по вагітності та пологах та по догляду за дитиною на строк до 3 років. На відміну від законодавства України суддя, якому надається така відпустка отримує заробітну плату згідно із законом, а після закінчення строку відпустки, на який суддя був відсторонений від посади, йому призначається посада судді, яку він обіймав до відсторонення або , за згодою судді надається інший рівноцінний суддя [190]. Таким чином держава піклується за матеріальне забезпечення суддів та надає можливість для поєднання сім'ї та трудової діяльності судді.

Також, ми вважаємо, що слід зупинитись на правовому регулювання дисциплінарної відповідальності суддів відповідно до Закону Республіки Молдова «Про статус суддів» № 544 від 20.07.1995 року. Перше на що слід звернути увагу, так це те, що вважається дисциплінарним проступком згідно ст. 22 закону Молдови. Ми вважаємо, що визначення неоднорідне застосування законодавства умисно або з грубої необережності, якщо цей факт був встановлений вищим ієрархічно вищим судом і призвів до скасування хибного рішення як дисциплінарним проступком неможливо, оскільки таким чином законодавець здійснює вплив на неупередженість та самостійність трудової діяльності суддів. А ось п. О ч.1 ст. 22 Закону Республіки Молдова «Про статус суддів» № 544 від 20.07.1995 року слід включити до переліку підстав, за яку суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності. Тому ст.106 слід доповнити п.8 ч.1 ст. 106 наступним змістом: «втручання у процес здійснення правосуддя іншими суддями, а також публічне висловлювання щодо згоди чи незгоди з рішенням колег з метою втручання в їх діяльність».

Закон Республіки Молдова «Про статус суддів» N 544 від 20.07.1995 року визначає окремий розділ «державний захист судді, матеріальне та соціальне страхування суддів». Даний розділ містить наступні статі: оплата праці судді ( ст.28); суддівська відпустка тривалістю 30 календарних днів ( ст.29); інші соціальна гарантії, що включають безоплатну медичну допомогу ( ст. 31); пенсійне страхування ( ст. 32); виплати щомісячного грошового утримання та



інші страхові чи компенсаційні виплати ( ст. 32-33). Таким чином, ми може стверджувати що дані положення не суттєво відрізняються від законодавства України, а тому використання практики правового регулювання не зможе суттєво вплинути на національне законодавство.

Таким чином, законодавство Республіки Молдова, що забезпечує правове регулювання трудової діяльності суддів, як спеціального суб'єкта трудового права має незначні, проте важливі доповнення на національного законодавства. Ті особливості правового регулювання трудової діяльності судді, які були виокремлені нами під час аналізу Закон Республіки Молдова «Про статус суддів» N 544 від 20.07.1995 року удосконалять законодавство України та покращать організацію трудової діяльності суддів.

Отже, аналіз та дослідження правового регулювання правового статусу суддів, як спеціального суб'єкта трудового права показав нам необхідність внесення певних змін та доповнень до чинного законодавства України відповідно до практики інших розвинутих країн. На сьогодні всі держави здійснюють правове регулювання трудової діяльності судді з урахуванням міжнародно-правових стандартів. Головне під час правового регулювання є: системність, чітка понятійна визначеність та виконання законодавчо закріплених норм права. А українське законодавство в сфері судоустрою містить багато саме в цих трьох напрямках. А тому імплементація законодавчих норм та правової практики застосування таких норм є обґрунтованим та необхідним.

## ВИСНОВКИ

У дисертації викладено основні теоретичні положення та нове вирішення наукової задачі щодо удосконалення правового статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права. У результаті проведеного дослідження сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети.

1. Під поняття спеціального суб'єкта трудового права слід розуміти фізичну особу, яка володіє спеціальною трудовою правосуб'єктністю, що здійснює свою діяльність на користь та від імені держави на основі трудового договору в державних органах влади з метою матеріального та/або духовного задоволення особистих потреб, відповідно до норм трудового та спеціального законодавства України.

Як загальний суб'єкт трудових правовідносин, спеціальні суб'єкти трудових правовідносин повинні володіти спеціальною трудовою правосуб'єктністю, тобто здатністю бути суб'єктом саме трудових відносин. Зміст трудових правовідносин спеціальних суб'єктів трудового права складають спеціальні трудові права та спеціальні трудові обов'язки, якими вони можуть самостійно розпоряджатись та нести відповідальність за них.

Розподілено спеціальних суб'єктів трудового права на наступні групи: 1) державні службовці; 2) судді; 3) прокурори; 4) працівники Служби безпеки України; 5) працівники поліції; 6) працівники державної прикордонної служби; 7) службовці управління державної охорони України

2. Місце судді в системі трудових правовідносин слід розглядати через призму доктрини трудового права. При цьому слід враховувати підстави та умови виникнення трудових правовідносин між суддями та державою, з урахуванням особливостей законодавчого регулювання правового статусу суддів.

Суддя, як спеціальний суб'єкт трудового права – це особливий учасник індивідуальних та колективних трудових правовідносин, який здійснює свою трудову діяльність від імені та в інтересах держави, має спеціальний правовий

статус із чітко визначеними правами та обов'язками, та трудова діяльність якого регулюється нормами загального та спеціального законодавства в сфері трудового права.

3. На даний час процес євроінтеграції триває та вже має певні позитивні моменти. Так, наприклад, членство України в міжнародних організаціях, зокрема, в ООН і Раді Європи та ратифікація міжнародно-правових документів є важливим фактором для запровадження міжнародних норм та положень до чинного законодавства України. Проте, хоч міжнародні стандарти, які розроблялись та затверджувались Радою Європою мають рекомендаційний характер, положення таких документів слід враховувати в національному законодавстві при формуванні нормативної бази в сфері трудової діяльності суддів.

Правова система нашої держави, на сьогодні, перебуває на стадії наближення до правової системи Європейського Союзу. І саме тому, основним способом інтеграції нашої правової системи повинно бути гармонізація законодавства нашої держави та міжнародно-правових стандартів. Законодавча правова база, в тому числі і в сфері трудової діяльності суддів, повинна бути повністю проаналізована та досліджена на відповідність міжнародно-правовим стандартам.

4. Трудові права судді як спеціального суб'єкта трудового права – це сукупність соціально-економічних прав, які визначаються нормами загального та спеціального трудового законодавства та виникають у судді з моменту набуття ним статусу судді, відповідно до якого він виконує свою трудову функцію, а саме здійснює правосуддя та вирішує інші процесуальні питання. Ознаками трудових прав суддів, як спеціального суб'єкта трудового права є :

- а) просторова та часова обмеженість трудових прав та обов'язків суддів;
- б) спеціальні підстави виникнення трудових прав та обов'язків суддів;
- в) спеціально визначений порядок захисту трудових прав та свобод суддів;
- г) диференційоване правове регулювання трудових прав суддів.

Виконання обов'язків суддів залежать в першу чергу саме від сумління та правової свідомості суддів. Саме тому, під час добору на посаду суддів слід

досить серйозно підходити до перевірки особистих та морально-етичних якостей кандидата. Лише у такому випадку можна говорити про можливість гарантування виконання суддею всіх покладених на нього обов'язків.

5. Під поняттям правових обмежень та заборон, які застосовуються до трудової діяльності судді як спеціального суб'єкта трудового права слід розуміти сукупність превентивних заходів, які визначаються на рівні загального та спеціального трудового законодавства України та є необхідними для впливу на професійну діяльність та поведінку суддів, задля забезпечення їх незалежності, неупередженості, сумлінності та справедливості в процесі здійснення правосуддя та вирішення інших процесуальних питань.

Всі правові обмеження та заборони, які застосовуються до осіб, які перебувають на посаді судді можна поділити на наступні види: 1) загальні (ті, що передбачені у Конституції України, Законі України «Про запобігання корупції» тощо) та спеціальні (ті, що визначені у Законі України «Про судоустрій і статус суддів»); 2) основні (ті, що прямо передбачені у ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII) та додаткові (ті, що встановлюються Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII суддів вищого рівня); 3) ідеологічні обмеження (стосуються незалежності та неупередженості трудової діяльності суддів); матеріальні обмеження (стосуються матеріального стану судді на момент його призначення на посаду) та професійні обмеження; 4) обмеження, що стосуються політичних прав суддів; обмеження, що стосуються обмежень прав на свободу слова та асоціацій; заборони щодо вчинення дій, що ускладнюють функціонування суду.

6. Загальні юридичні гарантії трудової діяльності суддів відповідають за незалежність та неупередженість суддівської діяльності. Саме ці гарантії визначають порядок прийняття справедливих та неупереджених рішень. За допомогою загальних юридичних гарантії формуються засади необхідних умов трудової діяльності суддів та забезпечується дотримання законодавства під час здійснення правосуддя. Таким чином, під загальними юридичними гарантіями трудової діяльності суддів слід розуміти сукупність законодавчо визначених та

закріплених засобів та способів, що забезпечують загальні вимоги належної трудової діяльності суддів під час розгляду та вирішення судових справ.

До системи спеціальних юридичних гарантій трудової діяльності суддів, як спеціальних суб'єктів трудового права віднести такі: 1) спеціальні гарантії фінансового забезпечення суддів; 2) спеціальні гарантії відпочинку для суддів; 3) спеціальні гарантії соціального страхування суддів; 4) спеціальні гарантії щодо надання державою службового житла для суддів; 5) спеціальні гарантії пенсійного забезпечення суддів; 6) спеціальні гарантії що забезпечують безпеку життя та здоров'ю не тільки суддям, але і членам їх сімей.

7. Дисциплінарне провадження яке здійснюється щодо суддів, які порушили трудове законодавство є відносно новою законодавчою процедурою у вітчизняному законодавстві. Пріоритетними напрямками судової реформи є відновлення довіри до органів судової влади, а даний процес не можливий без існування належної процедури притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності. Саме удосконалення процедури дисциплінарного провадження щодо суддів забезпечить належний рівень захисту прав та свобод особи, яка звертається за захистом своїх інтересів. Оскільки захист верховенства права та законності не можливе без ефективного реагування на порушення суддями норм чинного законодавства.

На даний час у вітчизняному законодавстві відсутній інститут матеріальної відповідальності суддів як спеціальних суб'єктів трудового права. Слід відмітити, що судді, як працівники, мають спільні риси із загальною матеріальною відповідальністю, яка застосовується до звичайними працівниками. Проте спеціальним правовий статус суддів вимагає спеціальної процедури притягнення до матеріальної відповідальності саме суддів, а не державу. Відсутність інституту матеріальної відповідальності суддів в законодавстві призводить до того, що судді не несуть жодної майнової відповідальності за порушення норм трудового законодавства. А отже на даний час законодавець визначає лише можливість відшкодування шкоди за рахунок держави, що є неприпустиме.

8. Проблеми правового регулювання правового статусу судді, як спеціального суб'єкта трудового права можна поділити на дві основні групи: а) загальні проблеми правового регулювання, до яких відносять наступні: зниження рівня трудової захищеності працівників в Україні; десоціалізація сфери трудової діяльності публічних службовців та суддів; б) спеціальні проблеми правового регулювання правового механізму, а саме: низький рівень якості захисту трудових прав та інтересів суддів; постійне реформування судових органів влади тощо. У своїй сукупності всі вище зазначені проблеми сприятимуть виникненню високого ризику для інших негативних трансформацій у правовій системі України та в системі правосуддя в тому числі.

9. Тенденції подальшого розвитку правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права повинні відбуватись в наступних напрямках: 1) розроблення концепції по удосконаленню правового регулювання трудових прав та інтересів суддів як спеціального суб'єкта трудового права; 2) приведення чинного трудового та спеціального законодавства, що регулює трудову діяльність суддів у відповідність до міжнародно-правових стандартів трудової діяльності та оновлення чинної нормативно-правової бази; 3) розробка та прийняття змін до Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 року №1402-VIII; 4) удосконалення процедури позасудового вирішення трудових спорів, які виникають у судді в процесі їх трудової діяльності шляхом запровадження процедури медіації; 5) використання правового регулювання правового статусу судді, як спеціального суб'єкта трудового права, як інструменту запобігання корупції в трудовому процесі судді.

Тенденції удосконалення правового регулювання вказують нам на окремі плюси та мінуси законодавчого визначення статусу суддів. Будь-які удосконалення в сфері регулювання трудових прав суддів залежить, в першу чергу, від вирішення теоретико-практичних проблем. Процес удосконалення потребує розробку та запровадження спеціальних Концепцій, стратегій, поетапного оновлення нормативно-правової бази, яка регулює права та інтереси

суддів в сфері трудового права але в межах діючого законодавства не порушуючи інтереси інших осіб.

10. Дослідження правового регулювання статусу суддів в сфері трудового права в Чеській Республіці свідчить про можливість запозичення певних нормативних положення до національного законодавства України. Так, чіткість та нормативна визначеність правових термінів яка міститься в чеському законодавстві потребує імплементації до українського законодавства. А розміри матеріального забезпечення судді в законодавстві України взагалі необхідно реформувати та забезпечити їх на рівні закону, а не підзаконних нормативно-правових актів. На даний час нормативна-правова база, яка визначає розмір компенсаційних витрат, які поніс суддя, повною.

Законодавство республіки Латвія закріплює достатньо великий перелік заходів заохочення для працівників суду, проте він є вичерпним. Отже, ми можемо сказати про систематизованість правового регулювання трудової діяльності працівників суду, яка виокремлює дану групу державних службовців серед інших. Ми вважаємо, що чинне законодавство України потребує імплементації норм законодавства Латвії з приводу надання відпусток для суддів у зв'язку з важливим подіями, які відбуваються в його сім'ї. Запропоновано доповнити Закон України «Про судоустрій і статус суддів» ст. 150-1 з наступним змістом: « Судді та інші працівники суду мають право на такі види додаткових заохочень по службі: 1) право на отримання оплачуваної відпустки на 1 день у зв'язку з початком навчального року в дитини яка навчається у 1-4 класах; 2) право на отримання оплачуваної відпустки на 5 календарних днів у зв'язку з вступом у шлюб; 3) право на отримання оплачуваної відпустки на 1 день у зв'язку з закінченням його дитини навчального закладу; 4) право на отримання оплачуваної відпустки на 5 календарних днів у зв'язку із смертю родича».

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Основи трудового права України /За ред. П.Д. Пилипенка. Львів: «Магнолія плюс», 2006. 276 с.
2. Трудове право: навч. посіб./ І.Д. Шумляєва.- Дніпро: ГРАНІ, 2018. 188с.
3. Прокопенко В. І. *Трудове право* України: Підручник. Харків: Фірма «Консум», 1998. 480 с.
4. Конституція України від 28.06.1996№254к/96. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
5. Ярошенко О. М. Правовий статус сторін трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Харків. 1999. 18 с.
6. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл./ П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., переробл. і доповн. Київ : Видавничий Дім Ін Юре», 2006. 544 с.
7. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. Москва: Наука,1997. 376с.
8. Галаван З.С. Суб'єкти трудового права та суб'єкти трудових правовідносин: співвідношення понять та змісту. *Форум права*. 2007. № 1. С.23-25.
9. Загальна теорія держави і права: Підручник /За ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. Харків: Право, 2002. 427 с.
10. Хохлов Е. Б. Субъекты трудового права. *Правоведение*. 1996. № 3. С. 110-115.
11. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія / П. Д. Пилипенко. Львів: Видав. Центр Львів, нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999.-214 с.
12. Драчук М. А. Субъекты трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05- трудовое право, право социального обеспечения. Омский государственный университет. Омск, 2002. 196 с.



13. Слюсар А.М. Суб'єкти трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 - трудовое право, право социального обеспечения. Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Харків. 2011. 407 с
14. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 року № 1045-XV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397 .
15. Бахрах Д.Н. Административное право. Учебник для вузов. М.: БЕК, 1993. 368 с.
16. Старилов Ю. Н. Государственная служба в Российской Федерации: Теоретико-правовое исследование. Воронеж: Издво Воронеж, ун-та, 1996. 456 с.
17. Лазарев Б. М. Государственная служба. Москва: РАН. Акад. правовой ун-т при Ин-тегос. и права, 1993. 16 с.
18. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 року № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №4. Ст. 40.
19. Брэбан Г. Французское административное право. Пер. с фр. Васильева Д. И., Карповича В. Д. Москва: Прогресс, 1988. 487 с.
20. Комментарий к Федеральному закону «Об основах государственной службы Российской Федерации» и законодательству о государственной службе зарубежных государств / отв. ред. Л. А. Окуньков .Москва: Юрид. фирма КОНТРАКТ; ИНФРА-М, 1998. 369 с.
21. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы. *Государство и право*. 1994. № 4. С. 53-61.
22. Леліков Г. Нові технології у професійній діяльності кадрів державної служби. *Вісн. держ. служби України*. 1999. С. 48 – 63.
23. Битяк Ю.П. Державна служба: організаційно-правові засади; Монографія. Харків: 2005. 304 с.
24. Трудове право України: Академічний курс: підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, Д. О. Карпенко та ін.; за заг. ред. Н. М. Хуторян. Київ: А.С.К., 2004. 608 с.

25. Трудове право України: підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2000. 564 с.
26. Алексеев С. С. Проблемы теории права : курс лекцій: В двух томах. Т. 1. Свердловск, 1972. - 396 с.
27. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение. Москва : Госюр. издат, 1958. 173 с.
28. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. Москва, 1978. 368с.
29. Российское трудовое право / отв. ред. А. Д. Зайкин. М. : Изд. группа НОРМАИНФРА М, 1998. 415 с.
30. Метод правового регулирования трудовых отношений / Процевский А. И. - М. : Юрид. лит., 1972. 288 с.
31. Кодексу законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР.1971.*
32. Исаков В.Б. Юридические факты в советском праве. Москва, 1984. 144 с.
33. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. Москва, 1948. 337с.
34. Левиант М.Ф. Виды трудового договора. Москва, 1996. 188с.
35. Советское трудовое право. Под ред. Н.Г. Александрова. Москва, 1972. 310 с.
36. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну "законодавство") від 09.07.1998 №12-рп/98.*Офіційний вісник України.1998. №32. Ст.59.*
37. Куценко. Т. Р. Зміст поняття «спеціальний суб'єкт трудового права». *Юридичний науковий електронний журнал.2022. № 5. С. 701-704.*
38. Іванець О.М. Теоретичні та прикладні засади меж судової влади : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.10 - судоустрій, прокуратура та адвокатура. Київ, 2015. 202 с.

39. Чуприна Ю.Ю. Місце судової гілки влади в системі державної влади України. *Державне будівництво*. 2010. № 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVu\\_2010\\_1\\_37](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVu_2010_1_37) (дата звернення:).

40. Рисін О.В. Здійснення правосуддя як важлива конституційна форма реалізації судової влади. URL: [www.univer.km.ua/visnyk/388.pdf](http://www.univer.km.ua/visnyk/388.pdf) (дата звернення: )

41. Голобутовський Р.З. Судова влада в Україні: підходи до розуміння поняття. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. № 6. С. 72–74.

42. Організація судових та правоохоронних органів : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів / за ред. І. Є. Марочкина, Н.В. Сібільової. Харків : ТОВ «Одіссей», 2007. 528 с.

43. Прилуцький С.В. Суд як соціальний феномен цивілізаційного розвитку людства. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2011. № 12. С. 14–22.

44. Суд, правоохоронні та правозахисні органи України: Навчальний посібник / В.С. Ковальський (керівник авт. колективу), В.Т. Білоус, С.Е. Демський та ін.; Віда. ред. Я. Кондратьєв. К.: Юрінком Інтер, 2002. 320 с.

45. Карпушова О.В. Правовий механізм забезпечення і реалізації трудових прав суддів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Київ. 2016. 18 с.

46. Кузьменко В.В. Юридична відповідальність суддів за порушення законодавства про працю : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05- трудове право, право соціального забезпечення. Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. Сєверодонецьк, 2017. 192 с.

47. Ярема В.А. Поняття і сутність трудових прав суддів. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 226–229.

48. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 №1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. №31. Ст.545.

49. Про Концепцію судово-правової реформи в Україні: Постанова Верховної Ради України від 28.04.1992 № 2296-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №30. Ст.426 .

50. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №49. Ст. 668.
51. Симорот З.К. Единство советского законодательства о труде. К., 1988. 280 с.
52. Штих Т.В. Права та обов'язки судді як суб'єкта трудового права. *Форум права*. 2009. № 3. С. 686–690.
53. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-ІV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35–36, № 37. Ст. 446.
54. Кучма О.Л. Виникнення соціально-страхових та трудових відносин із суддями: практично-правові проблеми. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 1-2. С. 137-142.
55. Постанова Київського окружного адміністративного суду від 11 вересня 2015 року № 810/3074/14. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/52619137> (дата звернення: 29.01.2018).
56. Красавчиков О.А. Юридические факты в советском гражданском праве. М.: Госюриздат, 1958. 183 с
57. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05- трудовое право, право социального обеспечения. Хмельн. інс-т регіон. управ-ня і права. Хмельницький, 2003. 196 с.
58. Алексеев С.С. Общая теория права: у 2 т. Свердловск: Изд-во Свердловского ин-та, 1972. Т. 2. 176 с.
59. Штих Т.В. Правовий статус суддів як суб'єктів трудового права України: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05. Луганськ. 2010. 22 с.
60. Голобутовський Р.З. Адміністративно-правові засади публічної служби в органах судової влади в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук. 12.00.07- адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Запорізький національний університет. Запоріжжя, 2020. 485 с.
61. Маді Г.І. Диференціація правового регулювання трудових відносин суддів в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. № 18. С. 391-397.

62. Юридична енциклопедія: в 6-ти т. редкол.: Ю.С. Шемшученко (гол. ред. та ін.. Т. 5: П-С. К.: Українська енциклопедія, 2003. 736 с.
63. Баймуратов В.М. Европейские стандарты локальной демократии и местное самоуправление Украине. Харьков: Одиссей, 2000. 80 с.
64. Міжнародні стандарти незалежності суддів: збірка документів. К.: Поліграф-Експрес, 2008. 184 с.
65. Бринцев В.Д. Система організаційного забезпечення судової влади України: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.10- судоустрій; прокуратура та адвокатура. Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Харків, 2011. 520 с.
66. Загальна декларація прав людини : Декларація ООН від 10.12.1948 . *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 30.
67. Міжнародний пакт про громадські та політичні права: Декларація ООН від 16.12.1966. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995\\_043](https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_043). (дата звернення: ).
68. Основні принципи незалежності судових органів: Резолюція ООН від 13.12.1985. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995\\_201](https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_201). (дата звернення: )
69. Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя: Декларація країн учасниць від 01.01.1983. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MU83323?bl=>. ( дата звернення: ).
70. Бангалорські принципи діяльності судді: Резолюція 2006/23 Економічної та Соціальної Ради ООН від 27.07.2006. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_j67#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_j67#Text) (дата звернення: ).
71. Рекомендація № (94) 12 «Незалежність, дієвість та роль суддів» від 13.10.1994. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_323#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_323#Text) ( дата звернення:).
72. Європейська Хартія про статус суддів від 10 липня 1998 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_236](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_236) (дата звернення:).

73. З'їзд Міжнародної асоціації суддів (Європейська регіональна група) м. Тронхейм (Норвегія), 27 вересня 2007 року. Центр суддівський студій. 2019. URL: <http://www.judges.org.ua/>. ( дата звернення: ).
74. Саленко О.В. Міжнародні стандарти у сфері судоустрою та статусу суддів, їх зміст і класифікація. *Национальный юридический журнал: теория и практика: научно-практическое правовое издание*. 2014. № 3. С. 263-269.
75. Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства європейського Союзу: Закон Українців від 21.11.2002 № 228-IV. *Голос України*. 2002. № 24. С. 16.
76. Словник української мови: в 11 т. / [І.К. Білодід (ред., голова), Л.С. Паламарчук заст. голови), Є.П. Кирилюк та ін.]. К.: Наукова думка. 1978. Т. 9 / [І.С. Назарова, О.П. Петровська, Л.Г. Скрипник, Л.А. Юрчук (ред. тому)]. 1978. 916 с.
77. Проскурняк О.Г. Поняття юридичної професії: загальнотеоретичні та історико-правові аспекти. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2013. № 682. С. 18-21.
78. Про незалежність судової влади: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 13 червня 2007 року № 8 URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0008700-07>. ( дата звернення: ).
79. Тацій В.Я. Конституція України. Науково-практичний коментар / [ред. колегія В.Я. Тацій, О.В. Петришин, Ю.Г. Барабаш та інші]. 2-ге вид. Харків: Право, 2011. 1128 с.
80. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / [уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел]. К.; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.
81. Колесніченко Н.М. Універсальність прав людини: сучасні підходи до проблеми. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Сер.: Політологія*. 2012. №. 166. С. 31-35.
82. Рабінович П.М. Основні права людини: поняття, класифікації, тенденції. *Укр. часопис прав людини*. 1995. № 1. С. 14-22.
83. Лищина И.Ю. Международные механизмы защиты прав человека. Харьковская правозащитная группа. Х.: Фолио. 2001. 112 с.

84. Rubin E.L. Rethinking Human Rights. *International Legal Theory: Human Rights*. 2003. Vol. 9. P. 5-78.
85. Популярна юридична енциклопедія / В. К. Гіжевський, В. В. Головченко, В. С. Ковальський (кер.) та ін. К.: Юрінком Інтер, 2003. 778с.
86. Пеньковська Г.В. Поняття, класифікація та охорона прав людини. *Правова держава: науковий журнал*. 2013. № 16. С. 158-163.
87. Шамшина І.І. Проблеми регулювання основних трудових прав працівника. *Форум права*. 2011. № 1. С. 1102-1109.
88. Шамшина І.І. Шляхи відображення основних трудових прав працівника у новому Трудовому кодексі України *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 24. С. 15-24.
89. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія. Х.: Діса плюс, 2013. 510 с.
90. Курбанов Б.Б. Сутність та значення захисту суб'єктивних трудових прав суддів. *Форум права*. 2014. № 4. С. 195-198.
91. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник: пер. з рос. О.Ф. Скакун. Х.: Консум. 2001. 656 с
92. Кулапов В.Л. Теория государства и права: учебник. В.Л. Кулапов, А.В. Малько. М.: Норма, 2008. 384 с.
93. Вавженчук С.Я. Проблеми захисту і охорони конституційних трудових прав працівників в умовах ринкової економіки: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05- трудове право, право соціального забезпечення. Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. Київ, 2014. 447 с.
94. Про застосування законодавства, що передбачає державний захист суддів, працівників суду і правоохоронних органів та осіб, які беруть участь у судочинстві: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 18.06.1999 № 10. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/sh99>. ( дата звернення: )
95. Іншин М.І. Права працівників. Проблеми та шляхи вдосконалення. *Митна справа*. 2015. №3 (99). С. 249-255.
96. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Видання друге, стереотипне. Х. : Консум, 2000.

97. Запорожець І.Г. Правові основи трудової діяльності суддів та особливості її виникнення. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 121-128
98. Кодекс суддівської етики затверджений XI черговий з'їзд суддів України 22.02.2013. *Вісник Верховного суду України*. 2013. №3. Ст. 27.
99. Про затвердження Правил поведінки працівника суду: Рішення Ради суддів України від 06.02.2009. №33. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr033414-09#Text>. ( дата звернення: )
100. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. №49. Ст.3186.
101. Куценко. Т. Р. Обов'язки судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Науковий юридичний журнал*. 2022. № 16. С. 118-124.
102. Панталієнко П. В. Деякі особливості правового статусу суддів. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. 2011. Вип. 165. С. 268–272
103. Денисова А. М. Правові обмеження: поняття, види, функції. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 2. С. 51–55
104. Ярошенко О. М. Щодо основних трудових прав та обов'язків працівників. Проблеми законності. Вип. 39.: Респ. міжвідом. наук. зб. / Відп. ред. В. Л. Тацій. Харків : Нац. юрид. акад. України. 1999. 220 с.
105. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб від 23.07.1996. URL:[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_788#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_788#Text).. (дата звернення: ).
106. Савенко М.Д. Питання судової реформи та незалежності суддів в Україні. *Вісник Центру суддівських студій*. 2009. №12. С.8-12.
107. Савенко М.Д. Незалежність судді Конституційного суду України. *Вісник Конституційного суду України*. 2009. № 12. С.9-13.
108. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 19.10.1973 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text).( дата звернення: ).



109. Конвенція про захист прав та основоположних свобод від 04.11.1950 року. *Офіційний вісник України*. 1998. №13. Ст. 270.

110. Янюк Н.В. Адміністративно-правовий статус посадової особи: дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.07- адміністративне право і процес, фінансове право, інформаційне право. Львівський національний ун-т ім. Івана Франка Львів. 2002. 168с.

111. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо приведення у відповідність до норм Конституції України положень законів, що регламентують право на страйк):проект Закону від 04.06.2013 року № 2204а. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=47235](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=47235)

112. Рішення Європейського суду з прав людини «Демір та Байкара проти Туреччини» № 34503/97, 12.11.2008 року. URL:<https://precedent.in.ua/2014/05/29/derzhsluzhbovtsi-mayut-pravo-na-stvorennnya-profspilky/>

113. Яцкевич І. І. Реалізація права на працю як соціальна ініціатива Президента України. Соціальні ініціативи Президента України та права інвалідів : матеріали всеукраїнського круглого столу ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій», м. Київ, 19-20 липня 2013 року. За заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника, Д. І. Сірохи. ПВГОІ «ІР СТ Україна». К., 2013. С. 107–110

114. Щодо поняття юридичних гарантій та їх класифікації. Збірник наукових праць ХДПУ ім. Г.С. Сковороди. Серія: Економіка і право. Вип. 2. Х.,1999. 211 с.

115. Шемшученко Ю.С. Академічна юридична думка. К.: НАН України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького, 1998. 122 с.

116. Тенькав С. О. Проблемні питання створення і діяльності “внутрішніх” третейських судів в Україні. Огляд судової практики і чинного законодавства. *Вісник господарського судочинства*.. 2002. № 3. С. 111-113.

117. Даль В. И. Толковый словарь русского языка: иллюстрированное издание. М. : Эксмо, 2011. 896 с.

118. Сусло Д. С. Історія суду Радянської України (1917–1967) . К. : Вид-во Київського ун-ту, 1968. 234 с
119. Загальна теорія держави і права : підруч. для студ. вищих юрид. навч. закл. / За ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2010. 584 с
120. Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підруч. 2-ге вид. К. : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. 520 с.
121. Корнуков В. М. Теоретические и правовые основы положения личности в уголовном судопроизводстве : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.09-кримінальний процес та криміналістика; судова експертиза; оперативно-розшукова діяльність. Харківський юридичний інститут ім. Ф. Е. Дзержинського. Харков, 1998. 198 с
122. Конституційне право України: підручник для студентів вищих навчальних закладів. За ред. Ю.М. Тодики та В.С. Журавського. К.:Право, 2008. 416с.
123. Кравчук В.М. Інституційні (галузеві) нормативно-правові гарантії діяльності суддів в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2014. № 28. С. 92-95.
124. Зуб Г.А. Соціальний захист суддів: міжнародно-правові стандарти. *Держава та регіони*, 2019. № 3. С. 116-122
125. Мартынич Е. Г. Особое мнение судьи по уголовному делу / под ред. П. С. Никитюка. Кишинев: ШТИИНЦА, 1981. 130 с
126. Абросимова Е. Б. Судебная власть в Российской Федерации: система и принципы. М. : Ин-т права и публ. политики, 2002. 160 с
127. Єгорова В. С. Конституційно-правовий статус суддів судів загальної юрисдикції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2008. 20 с.
128. Шевчук А.О. Правовий статус професійного судді. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. №2. С. 268-271.
129. Кічмаренко С.М. Міжнародний і зарубіжний досвід забезпечення незалежності судової влади. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2017. №1 . С. 46-56.

130. Грибан І.О. Поняття й особливості заробітної плати суддів в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. №4. С.80-83
131. Про державну таємницю: Закон України від 21.01.1994 № 3855-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. №16. Ст. 422.
132. Рішення Конституційного Суду України у справі про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання від 11 жовтня 2005 р. № 8-рп. *Офіційний вісник України*. 2005. № 42. Ст. 2662.
133. Породько В.В. Ознаки службового житла в контексті проблем їх законодавчого закріплення. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2015. № 2. С.28-39.
134. Харечко Д.О. Адміністрування процесу забезпечення громадян житлом на загальнодержавному та регіональному рівнях. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. №3. С. 114-121.
135. Дідиченко М.А. До питання пенсійного забезпечення суддів в умовах пенсійного забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. № 47. С.79-73
136. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів: Закон України від 23.12.1993 № 3781-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. №11. Ст. 50
137. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 року № 77-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. №11. Ст. 602.
138. Лавріненко О.В. Поняття та зміст інституту дисциплінарної відповідальності. *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності* 2012. №1. С.181-187.
139. Голобутовський Р.З. Про підстави дисциплінарної відповідальності судді. *Митна справа*. 2012. №5(83). С.152-155.
140. Виноградова Л.Є. Юридична відповідальність суддів загальних судів України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10-міжнародне право, європейське право. Нац. ун.-т "Одеська юридична академія". Одеса, 2004. 187 с.

141. Подкопаєв С. Про дисциплінарну відповідальність суддів. *Юридичний журнал*. 2005. № 6. С. 14-16.
142. Про Вищу раду правосуддя: Закон України від 21.12.2016 №1798-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. №7-8. Ст.6.
143. Куценко. Т. Р. Особливості дисциплінарної відповідальності судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Правова позиція*, № 1 (34), 2022. С. 90-94.
144. Косьмій Л.Р. Відповідальність за трудовим законодавством України: окремі теоретико-правові проблеми. *Університетські записки*. 2011. № 3. С. 243-248.
145. Статус суддів: учбово-практичний посібник. За ред. проф. І. Є. Марочкина. Х., 2006. 754 с.
146. Перший голова ВРЮ Валерій Євдокимов: «Я хочу, щоб ВРЮ була розумом, честю і совістю нашої епохи» : інтерв'ю. М. Бойко. URL: <http://www.judges.org.ua/dig4029.htm>. ( дата звернення: ).
147. Рішення колегії суддів судової палати у цивільних справах ВСС України Верховного Суду України від 5 грудня 2012 року. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28033388>. ( дата звернення: ).
148. Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду: Закон України від 01.12.1994 № 266/94-ВР . *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 1. Ст. 1.
149. Про Стратегію розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки: Указ Президента України № 231/2021 від 11.06.2021. *Урядовий кур'єр*. 2021. № 113.
150. Стратегія розвитку судової влади України на 2015-2020 роки: Рішення Ради суддів України № 71 від 11.12.2014. URL: [http://court.gov.ua/userfiles/file/DSA/RSU\\_site/2014/Att1\\_strategy.pdf](http://court.gov.ua/userfiles/file/DSA/RSU_site/2014/Att1_strategy.pdf). (дата звернення: ).

151. Ярема В.А. Забезпечення трудових прав суддів у контексті судової реформи в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право, право соціального забезпечення. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2016. 207 с.

152. Пильгун Н.В. Проблеми реалізації та захисту прав і свобод людини і громадянина в контексті функціонування принципу верховенства права в Україні. *Науковий вісник Ужгород. нац. ун-ту*. 2014. Вип. 26. С. 40-43.

153. Пряников В.С. Щодо захисту трудових прав та інтересів працівників. *Актуальні питання публічного та приватного права*. 2014. №1. С.145-148.

154. Епель О.В. Доктрина захисту конституційних прав людини і громадянина України: дис. ... д-ра юрид.наук: 12.00.05 – трудове право, право соціального забезпечення. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2020. 437с.

155. Пилипчук П.П. Належне фінансування судової влади як одна із гарантій самостійності судів і незалежності суддів. URL: <https://www.viaduk.net/clients/vs.nsf/0/8a593ebb778359cbc3256fc7002e53b2>. ( дата звернення: ).

156. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки: Закон України від 04.04.2013 № 178-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014.№ 10. Ст. 112.

157. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до статті 15 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (щодо удосконалення механізму визначення рівня навантаження на суддів відповідного суду) № 2487 від 30.03.2015 року URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=54567](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54567). ( дата звернення: )

158. Журавель В.О. Поняття та правова природа організації праці та матеріального забезпечення суддів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 222-228.

159. Пусан К.Б. Шляхи оптимізації та удосконалення адаптації трудового законодавства України у сфері праці суддів до законодавства Європейського Союзу. *Форум права*. 2015. № 2. С. 138-143.

160. Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці суддів в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Луганськ. 2011. 20 с.

161. Куценко. Т. Р. Проблеми правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Держава та регіони. Серія: Право*, 2022 р., № 1 (75). С. 97-102.

162. Бойко В.Б. Визначення сутності правового захисту трудових прав працівників в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. №26. С. 156-162

163. Кириченко Т.М. Недоліки правового регулювання трудових відносин в Україні. *Підприємство, господарство і право*. 2020. №12. С.96-103.

164. Котова Л.В. До питання правового регулювання захисту трудових прав працівників. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2017. №33. С. 44-50

165. Курбанов Б.Б. Щодо особливостей нормативно-правового регулювання захисту трудових прав суддів. *Науковий вісник академії муніципального управління. Серія: Право*. 2014. №2. С. 275-280.

166. Іншин М.І. Науково-теоретичне обґрунтування поняття форм захисту трудових прав працівників. *Європейські перспективи*. 2012. №2. Ч.2. С. 110-114.

167. Судоустрій України: підручник за ред. С.В. Ківалова. – К.: Юрінком Інтер, 2011. 384 с.

168. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд.юрид.наук: 12.00.05. Одеса. 2015. 39с.

169. Беспалов О.О. Соціальне забезпечення суддів в умовах євроінтеграції України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05- трудове права, право соціального забезпечення. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2018. 175с.

170. Заросило В.О. Хабарництво як базисна форма прояву корупції. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2018. Вип.316. С. 123-139.

171. Бойко В.Б. До проблем класифікації форм та засобів захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2013. №1. С. 70-83.

172. Денисевич А.Ю. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу. *Форум права*. 2014. № 2. С. 104-107

173. Іншин М.І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник запорізького національного університету. Серія Юридичні науки*. 2015. №2. Ч.2. С. 129-133.

174. Бабіч-Касьяненко К.В. Щодо стану реформування та адаптації національного трудового права на шляху євроінтеграції. Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Сєверодонецьк, 08-09 груд. 2016 р.). Сєверодонецьк: СНУ ім. В. Даля, 2016. С. 3-7

175. Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі: Конвенція Міжнародної організації праці від 27.06.1978 № 151. Верховна Рада України. URL:[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_187#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_187#Text) . (дата звернення 2022 року)

176. Швець В.О. Проблеми правового регулювання забезпечення стабільності трудових відносин: дис. ...д-ра юрид.наук: 12.00.05- трудове право, право соціального забезпечення. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2021. 445с.

177. Рішення у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України та 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців третього, четвертого пункту 13 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та офіційного тлумачення положення частини третьої статті 11 Закону України «Про статус суддів» (справа про рівень пенсії і

щомісячного довічного грошового утримання) від 11 жовтня 2005 року № 8-рп/2005. Офіційний вісник України. 2005. № 42. С. 95. Ст. 2662.

178. Серета О.Г. *Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу*. дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05- трудове право, право соціального забезпечення. *Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2019. 473с.*

179. Рішення Європейського суду з прав людини :Справа Олександр Волков проти України від 09.01.2013 року. *Офіційний вісник України*. 2013. № 89. Ст. 3307.

180. Лєко Б. А., Чуйко Г. В. *Медіація : підручник*. Чернівці : Книги - XXI, 2011. 518 с.

181. Gerami A. Bridging the Theory-and-Practice Gap: Mediator Power in Practice. *Conflict Resolution Quarterly*. 2009. Vol. 26, № 4. P. 433–451

182. Ridley-Duff R. J., Bennett A. J. Mediation: developing a theoretical framework for understanding alternative dispute resolution : paper to British Academy of Management, University of Sheffield, 14–16 September. P. 4. URL: [http://shura.shu.ac.uk/2617/1/28\\_-\\_Mediation\\_-\\_Development\\_a\\_Theoretical\\_Framework\\_%28BAM\\_Submission%29.pdf](http://shura.shu.ac.uk/2617/1/28_-_Mediation_-_Development_a_Theoretical_Framework_%28BAM_Submission%29.pdf)

183. Проект Закону України «Про медіацію» № 2425а від 26.06.2013 URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=47637&pf35401=268054>. (дата звернення: ).

184. Дараганова Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77–83.

185. Про запобігання корупції серед суддів: Висновок Консультативної ради європейських суддів №21 (2018) від 09.11.2018. URL:[https://court.gov.ua/userfiles/media/opinio\\_21\\_UA\\_1.pdf](https://court.gov.ua/userfiles/media/opinio_21_UA_1.pdf) ( дата звернення: )

186. Prawo o ustroju sądu Źw powszechnych. Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. // URL: [http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20010981070/T/D2\\_0011070L.pdf](http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20010981070/T/D2_0011070L.pdf) (дата звернення: ).



187. Zákon o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích): Zákon č. 6/2002 Sb. URL: <https://cutt.ly/RmEfwIQ>. (Дата звернення: ).

188. Par tiesu varu: Latvijas Republikas likums, 15.12.1992 (redakcija 10.03.2020). URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=62847> (дата звернення☺).

189. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atbildības likums, 01.12.2009 (redakcija 31.12.2022) URL: <https://likumi.lv/ta/id/202273-valsts-un-pasvaldibu-instituciju-amatpersonu-un-darbinieku-atlidzibas-likums>. ( дата звернення: ).

190. Cu privire la statutul judecătorului: Legedin 20.07.1995 № 544. *Monitorul Oficial*. 2002 Nr. 117-119. Art.: 946. URL: <http://lex.justice.md/md/312845/>. (дата звернення☺).

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових фахових виданнях:*

1. Куценко. Т. Р. Особливості дисциплінарної відповідальності судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Правова позиція*, № 1 (34), 2022. С. 90-94.
2. Куценко. Т. Р. Зміст поняття «спеціальний суб'єкт трудового права». *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. С. 701-704.
3. Куценко. Т. Р. Обов'язки судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Науковий юридичний журнал*. 2022. № 16. С. 118-124.
4. Куценко. Т. Р. Проблеми правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Держава та регіони. Серія: Право*, 2022 р., № 1 (75). С. 97-102.
5. Куценко Т. Р. Сучасний стан правового регулювання трудової діяльності судді. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2022. № 4 (48). С. 388-392.

*Матеріали наукових конференцій:*

6. Клемпарський М.М., Куценко Т.Р. Обмеження політичних прав судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*. м. Одеса, Україна, 11–12 лютого 2022 р. Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2022. С. 75-78.
7. Куценко Т.Р. Обмеження щодо заборони розголошення суддею інформації яка становить таємницю, що охороняється законом. *Сучасні наукові дослідження представників юридичної науки – прогрес законодавства України майбутнього* : матеріали міжнародної науково-практичної

конференції, м. Дніпро, 14–15 січня 2022 р. Дніпро: ГО «Правовий світ», 2022. С. 54-57.

8. Куценко Т.Р. Досвід правового регулювання статусу судді як спеціального суб'єкта трудового права. *Право як ефективний суспільний регулятор* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 18–19 лютого 2022 р. Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2022. С. 71-74.

**Апробація результатів дисертації.** Основні ідеї положень дисертаційного дослідження були апробовані на таких науково-практичних заходах: міжнародних науково-практичних конференціях: *«Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні»* (м. Одеса, Україна, 11–12 лютого 2022 р.); *«Сучасні наукові дослідження представників юридичної науки – прогрес законодавства України майбутнього»* (м. Дніпро, 14–15 січня 2022 р.); *«Право як ефективний суспільний регулятор»* (м. Львів, 18–19 лютого 2022 р.).