

14. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375
15. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами: Міжнародний документ від 14.06.1994. Офіційний вісник України. 2006. № 24. С. 203. Ст. 1794.
16. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Міжнародний документ від 27.06.2014. Офіційний вісник України. 2014. № 75. Т. 1. С. 83. Ст. 2125.
17. Проневич О.С. Інституційні засади адаптації законодавства України до *acquiscommunautaire*: стан легального закріплення та перспективи вдосконалення. Право і Безпека. 2016. № 3. С. 32-39.
18. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 423. Офіційний вісник України. 2015. № 51. С. 52. Ст. 1655.

УДК 349.2

Кузьменко В. В.,
Кандидат юридичних наук,
Суддя Шостого апеляційного
адміністративного суду

ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ ЯК ОФІЦІЙНОГО ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

У статті проаналізовано специфіку проблеми визначення судової практики як офіційного джерела трудового права України. Деталізовано сутність та зміст такої проблеми. Сформульовано аргументовані пропозиції щодо вирішення даної проблеми.

Ключові слова: *проблема, судова практика, офіційне джерело, трудове право, трудове законодавство.*

In the article the specifics of the problem of determining judicial practice as an official source of labor law of Ukraine are analyzed. The essence and content of such a problem are detailed. Reasoned proposals for solving this problem are formulated.

Key words: *problem, court practice, official source, labor law, labor legislation.*

Чинне трудове законодавство нашої держави, не зважаючи на численні зміни, залишається стабільним протягом доволі тривалого проміжку часу, втім трудові правовідносини розвиваються та постійно змінюються. А тому, чинний стан трудового законодавства можна визначити як такий, що є проблемним, а існуючі проблеми правового регулювання трудових правовідносин потребують негайного вирішення. Втім, в умовах, коли терміни прийняття нового трудового законодавства є невстановленими, суди, розглядаючи трудові спори, мають забезпечувати реалізацію правосуддя, не зважаючи на нечіткість, неповноту та суперечливість законодавчих актів трудового законодавства. За таких умов суди самостійно вирішують конфліктні ситуації, а судова практика, яка напрацьовується ними, доповнює наявне правове регулювання. Тож, судова практика є тим інструментом, який сприяє забезпеченню правильного та однакового застосування актів трудового законодавства у відповідності до мети, яка була закладена під час їхнього

прийняття. У тому випадку, коли акти трудового законодавства не є адаптованим до зміни трудових та похідних від трудових правовідносин, у судовій практиці накопичується інформація про поступове зростання протиріч між статикою норми й динамікою життя, яка згодом може потребувати прийняття правотворчого рішення.

Втім, в Україні, порівнюючи із іншими країнами романо-германської правової сім'ї, і, особливо, у порівнянні із країнами континентального права, ставлення до судової практики, як до джерела права загалом, та трудового права зокрема, відрізняється. Якщо у багатьох європейських країнах судова практика визнається, як регулятор трудових правовідносин, то в Україні визнається нормативність лише деяких судових рішень. Зокрема, згідно із частинами 5 та 6 статті 13 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [1], висновки щодо застосування норм права, викладені у постановках Верховного Суду, є обов'язковими для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права, а також враховуються іншими судами при застосуванні таких норм права. Тобто, при розгляді трудових спорів суди мають унормувати свою судову практику відповідно до рішень Верховного Суду України. Закріплення такого положення в законодавстві про судоустрій та у процесуальних кодексах було, безперечно, прогресивним, адже воно засвідчило прагнення законодавця забезпечити однакове застосування судами норм права, втім, це не дозволило вирішити усі існуючі проблеми судової практики у системі джерел трудового права України. Тож, усе вищенаведене свідчить про актуальність пошуку шляхів для вирішення таких проблем.

Серед дослідників, які у своїх роботах аналізували різноманітні аспекти проблематики судової практики в Україні, відзначимо внесок у вітчизняну науку таких авторів, як: С.В. Васильєв, О.Р. Дашковська, А.І. Дрішлюк, Н.В. Єфремова, П.І. Жигалкін, С.С. Зміївська, О.В. Кіт, Н.М. Корчак, О.С. Кузембаєв, М.В. Мазур, Б.В. Малишев, С.І. Палешник, С.П. Погребняк, С.М. Прилипка, М.В. Савчин, Н.Д. Слотвінська, О.В. Стрельцова, В.І. Татьков, В.В. Форманюк, Л.І. Харитоновна, І.С. Цилінко, О.В. Шаповалова, О.М. Ярошенко. Втім, варто враховувати, що більшість праць, присвячених даному питанню, не враховували специфіку сфери трудових правовідносин. Окрім того, починаючи з моменту проголошення незалежності України, роль судової практики у системі джерел трудового права України змінювалась, як і характерні для її реалізації проблеми, що свідчить про необхідність пошуку актуальних шляхів для їхнього вирішення.

В Україні судова практика не є офіційно визначеною як джерело трудового права, попри те, що судова практика діє в Україні, і хоч офіційно і не є зафіксованою як джерело права, як відзначає О.Ф. Скакун, рішення Європейського суду з прав людини, що є прецедентами, офіційно визнані в Україні такими, які мають юрисдикційну силу [2, с. 443]. Так, статтею 46 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року [3], ратифікованої Україною [4], передбачено, що Високі Договірні Сторони зобов'язуються виконувати остаточні рішення Суду в будь-яких справах, у яких вони є сторонами. Іншими словами, Україна зобов'язана виконувати рішення Європейського суду з прав людини, у якій наша держава є стороною. Тому, це свідчить про те, що рішення цього суду мають юрисдикційну силу в Україні. Також, вітчизняним законодавцем було прийнято нормативно-правовий акт, що урегулював правовідносини, які виникають у зв'язку із обов'язком нашої держави виконувати рішення Європейського суду з прав людини у справах проти України, а саме Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23.02.2006 № 3477-IV [5]. Стаття 2 цього нормативно-правового акту передбачає, що рішення Європейського суду з прав людини є обов'язковим для виконання Україною відповідно до статті 46 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року [3], а порядок виконання цих рішень визначається даним Законом, а також іншими нормативно-правовими актами. Отже, європейські стандарти прав людини є впровадженими в українське судочинство та

адміністративну практику саме завдяки визнанню судової практики Європейського суду з прав людини джерелом права в нашій державі.

Також джерелом трудового права є рішення Конституційного Суду України. Так, статтею 147 Конституції України [6] встановлено, що Конституційний Суд України вирішує питання про відповідність Конституції України законів України та у передбачених цією Конституцією випадках інших актів, здійснює офіційне тлумачення Конституції України, а також інші повноваження відповідно до Основного Закону. Окрім цього, вітчизняним законодавцем було прийнято Закон України «Про Конституційний Суд України» від 13.07.2017 № 2136-VIII [7], статтею 7 якого до повноважень даного органу було віднесено вирішення питань про відповідність Конституції України (конституційність) законів України та інших правових актів Верховної Ради України, актів Президента України, актів Кабінету Міністрів України, правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим та офіційне тлумачення Конституції України [6]. Звернемо увагу на те, що в попередньому Законі, який урегулював організацію, повноваження та порядок діяльності Конституційного Суду України [8], до його повноважень також було віднесено офіційне тлумачення законів України, втім на сьогодні даний орган було позбавлено такого повноваження. Але, не зважаючи на це, наведене дає підстави зробити висновок про те, що акти Конституційного Суду України варто розглядати, як джерело трудового права України.

Окрім цього, для того, щоб обґрунтувати необхідність офіційного визначення судової практики, як джерела трудового права в Україні, звернемось до специфіки рішень, які приймаються Верховним Судом. У відповідності до частини 1 статті 36 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [1], Верховний Суд є найвищим судом у системі судоустрою України, який забезпечує сталість та єдність судової практики у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом, а частина 2 цієї статті свідчить про те, що до повноважень даного органу, зокрема, належить забезпечення однакового застосування норм права судами різних спеціалізацій у порядку та спосіб, визначений процесуальним законом. У даному контексті Л.В. Могілевський пропонує звернутись до положень Цивільного процесуального кодексу України [9], як нормативно-правового акту, який виступає правовою основою здійснення цивільного судочинства та регулює діяльність судів, направлену, зокрема, на захист порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із трудових відносин [10, с. 83]. Так, аналізуючи зміст частини 2 статті 389 даного нормативно-правового акту, звернемо увагу на те, що однією із підстав для касаційного оскарження судових рішень є відсутність висновку Верховного Суду щодо питання застосування норми права у подібних правовідносинах, або ж застосування судом апеляційної інстанції норми права без урахування висновку щодо застосування норми права у подібних правовідносинах, викладеного у постанові Верховного Суду. Тож, висновки Верховного Суду також є важливим структурним елементом в системі судової практики у справах, пов'язаних із трудовими правовідносинами.

Отже, наведені нами вище норми є свідченням того, що судова практика на сьогодні є джерелом трудового права. Н.Д. Слотвінською у її праці сформульовані критерії, які дозволяють розглядати судову практику, як джерело права. Для цього необхідно, щоб судовий акт вищих судових органів містив роз'яснення про застосування нормативних актів; виробляв нові правові правила матеріального і/або процесуального характеру; надавав тлумачення правової норми; формулював дефініції чи правову позицію (судову норму), яка дозволяє подолати колізію або прогалину в праві [11, с. 72]. Беручи до уваги перший виділений дослідницею критерій віднесення судової практики до джерел права, на основі здійсненого нами аналізу, можна зробити висновок, що рішення Європейського суду з прав людини, акти Конституційного Суду України та висновки Верховного Суду можуть містити роз'яснення про застосування нормативних актів у трудових правовідносинах. Наприклад, Конституційний Суд України у рішенні від 04.09.2019 № 6-р(П)/2019 [12] по справі щодо встановлення конституційності положень частини 3 статті 40 Кодексу законів про працю України [13], прийшов до висновку, що положення цієї статті є

такими, що поширюються на усі трудові правовідносини та не суперечать Конституції України [6], і цим самим роз'яснив яким чином має застосовуватись дана норма у трудових правовідносинах.

Наступна особливість, виділена Н.Д. Слотвінською, полягає у тому, що судова практика, для того, щоб бути джерелом трудового права, має виробляти нові правові правила матеріального і/або процесуального характеру. Для аналізу цієї особливості через призму судової практики у спорах щодо трудових правовідносин, звернемось до практики Верховного Суду, та проаналізуємо зміст його постанови від 22 січня 2020 року у справі № 607/18964/18 [14]. Спір був обумовлений тим, що між працівником та роботодавцем багаторазово переукладався контракт, який згодом був розірваний роботодавцем у зв'язку із закінченням строку його дії на підставі пункту 2 статті 36 Кодексу законів про працю України [13]. Втім, на думку працівника, факт його роботи протягом 16 років та неодноразове переукладання контракту свідчать про безстроковість трудових відносин між ним та роботодавцем, та про неправомірність його звільнення згідно цієї норми. Апеляційний суд став на сторону працівника, та зазначив у своєму рішенні, що навчально-виховний процес в навчальному закладі (працівник був методистом) не є обмеженим у часі, а тому контракт має бути визнаний безстроковим трудовим договором. В свою чергу, Верховний Суд скасував постанову апеляційного суду, та у висновку зазначив, зокрема, наступне. По-перше, «чинним трудовим законодавством України не передбачено обов'язку власника повідомляти працівника про закінчення дії строкового трудового контракту». По-друге, Судом зазначено, що «переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під частину 2 статті 23 Кодексу законів про працю України [13], не передбачає набуття трудовим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк». По-третє, суд встановив, що «доводи позивача про те, що у зв'язку із неодноразовим продовженням трудових відносин шляхом укладення контрактів, трудовий договір набув ознак безстроковості згідно з вимогами частини 2 статті 39-1 Кодексу законів про працю України [13] є необґрунтованими, оскільки укладення контракту на певний строк, з урахуванням частини 3 статті 21 Кодексу законів про працю України [13], регулюється частиною 2 статті 23 Кодексу законів про працю України [13], що виключає при переукладанні контракту чи продовженні строку його дії застосування частини 2 статті 39-1 Кодексу законів про працю України [13]». Тобто, даним рішенням Верховний Суд встановив, що якщо умови, передбачені частиною 2 статті 23 Кодексу законів про працю України [13], продовжують існувати, то переукладення договору не надає трудовим відносинам безстрокового характеру. У такий спосіб Верховний Суд по суті виробив нове правило, яке прямо не визначене у змісті Кодексу законів про працю України [13], втім яким у подальшому можуть керуватись суди при вирішенні аналогічних спорів, а тому зробимо висновок, що судова практика, як джерело трудового права, може виробляти нові правові правила матеріального і/або процесуального характеру.

Аналізуючи особливість судової практики, яка полягає у тому, що за її допомогою судами надаються тлумачення правової норми, звернемо увагу на те, що Конституційним Судом України було прийнято далеко не одне подібне рішення. Для того, щоб навести приклад, який свідчить про значення судової практики для трудового права, звернемось до рішення Конституційного Суду України від 09.07.1998 № 12-рп/98 [15]. Так, до Конституційного Суду звернулась Київська міська рада професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини 3 статті 21 Кодексу законів про працю України [13], а саме терміну «законодавство», закріпленого у даній статті. Відповідно, Конституційний Суд у своєму рішенні встановив, що «законодавство» у контексті визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України.

Також за допомогою судової практики можуть формулюватись дефініції чи судові норми, яка дозволяє подолати колізію або прогалину в праві. Для того, щоб навести приклад, який свідчить про притаманність такої особливості судовій практиці у трудових спорах, також звернемось до практики Конституційного Суду України. Так, у рішенні від 29.10.1998 № 14-рп/98 [16] в справі про тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», використаного в абзаці 6 частини 1 статті 43-1 Кодексу законів про працю України [13], Конституційний Суд України встановив, що «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації» - це будь-яка професійна спілка (профспілкова організація), яка відповідно до Конституції та законів України утворена на підприємстві, в установі, організації на основі вільного вибору її членів з метою захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди. Отже, у такий спосіб, за допомогою судової практики, була подолана прогалина Кодексу законів про працю України [13] щодо роз'яснення сутності професійних спілок.

Отже, здійснений нами аналіз свідчить про те, що судова практика дійсно офіційно діє в Україні та є джерелом трудового права. Втім, звертаючись до положень Кодексу законів про працю України [13] чи інших нормативно-правових актів трудового законодавства, можна зробити висновок про те, що їх норми не передбачають можливість розглядати судову практику, як джерело трудового права. Зокрема, статтею 4 Кодексу передбачено, що законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. Формулювання «та інших актів законодавства» свідчить про те, що законодавець не розглядає судову практику, як джерело трудового права, й окрім того, не розглядає у такому розрізі жодне інше джерело, окрім актів законодавства. Деяко досконалішим є підхід авторів проекту Трудового кодексу України №2410 від 08.11.2019 року [17], які до системи нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини, у частині 1 статті 10 проекту віднесли Конституцію України [6] (яка становить основу трудового законодавства), власне, Трудовий кодекс (основний акт трудового законодавства), закони України (прийняті у відповідності до Основного Закону та Трудового кодексу), міжнародні договори України, укладені в установленому законом порядку, акти Президента України та Кабінету Міністрів України (у випадках, встановлених Основним Законом). Також частиною 2 цієї статті до джерел трудового права віднесено генеральну, галузеву (міжгалузеву), територіальну угоди, колективний та трудовий договори, частиною 3 - локальні нормативні акти роботодавця. Як можемо переконатись, автори проекту Трудового кодексу України, хоч і значно розширили розуміння того, що є джерелами трудового права, втім також не віднесли до такого переліку судову практику.

Зазначимо, що у деяких держав романо-германської правової сім'ї статус судової практики, як джерела права, визначено в кодексах. Наприклад, у статті 1 Цивільного кодексу Швейцарії (Schweizerisches Zivilgesetzbuch) [18] встановлено, що у разі відсутності в даному нормативно-правовому акті норм, які урегульовують відповідні правовідносини, суд приймає рішення у відповідності до чинного звичаєвого права, а в разі відсутності такого звичаю – відповідно до правил, які суд створив би, якби був законодавчим органом. На нашу думку, подібна норма мали би бути закріплена і у вітчизняному трудовому законодавстві. Тож, із урахуванням положень Конституції України [6], Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23.02.2006 № 3477-IV [5], Закону України «Про Конституційний Суд України» від 13.07.2017 № 2136-VIII [7] та Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [1], для вирішення проблеми, яка полягає у тому, що судова практика не є офіційно визначеною в Україні як джерело трудового права, пропонуємо доповнити Кодекс законів про працю України [13] статтею 4-1 наступного змісту:

«Стаття 4¹. Судова практика.

Якщо в законодавстві про працю відсутні правила, які врегульовують трудові відносини,

для їх регулювання можуть застосовуватись правила, встановлені судовою практикою.

Суди при розгляді трудових спорів, зобов'язані застосовувати Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод та практику Європейського суду з прав людини, як джерело права.

Акти Конституційного Суду України про конституційність або офіційне тлумачення та рішення Верховного Суду, прийняті за наслідками розгляду заяви про перегляд судового рішення з мотивів неоднакового застосування судом (судами) одних і тих самих норм матеріального права у подібних правовідносинах, мають обов'язковий характер для 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, та власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів чи фізичних осіб».

Аналогічну норму варто закріпити і в Трудовому кодексі України у разі його прийняття.

На нашу думку, внесення таких змін до Кодексу законів про працю України [13] дозволить вирішити суперечки щодо того, чи є судова практика джерелом трудового права, та забезпечить офіційне визначення практики Європейського суду з прав людини, актів Конституційного Суду України та рішень Верховного Суду у якості зовнішнього вираження і закріплення правових норм, які врегульовують трудові та похідні від трудових правовідносини.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. Відомості Верховної Ради. 2016. № 31. ст.545
2. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (енциклопедичний курс) : [підручник] О.Ф. Скакун. 2-е видання, перероблене і доповнене. Х. : Еспада, 2009. 752 с.
3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Міжнародний документ від 04.11.1950. Офіційний вісник України. 1998 р. № 13, № 32 від 23.08.2006. стор. 270
4. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів N 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17.07.1997 № 475/97-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. N 40. ст.263
5. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. Відомості Верховної Ради України. 2006. N 30. ст.260
6. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996 р. № 30. Ст. 141.
7. Про Конституційний Суд України: Закон України від 13.07.2017 № 2136-VIII. Відомості Верховної Ради. 2017. № 35. ст.376
8. Про Конституційний Суд України: Закон України від 16.10.1996 № 422/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 49. ст.272
9. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 40-41, 42. ст.492
10. Могілевський Л. В. Характеристика окремих джерел трудового права. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Юридичні науки. 2016. Вип. 1. Т. 2. С. 82-85.
11. Слотвінська Н. Д. Судова практика як джерело права : дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук : 12.00.01 теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень; Міністерство освіти і науки України, Львівський державний університет внутрішніх справ. Львів, 2016. 203 с.
12. Рішення Другого сенату Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України: Рішення Конституційного суду України від 04.09.2019 № 6-р(П)/2019. Вісник Конституційного

Суду України. 2019 р. № 5. стор. 83

13. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до N 50

14. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 22 січня 2020 року, справа № 607/18964/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87115229> (дата звернення 15.01.2020 року)

15. 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"): Рішення Конституційного суду України від 09.07.1998 № 12-рп/98. Офіційний вісник України. 1998 р. № 32. стор. 59. стаття 1209. код акта 5855/1998

16. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації", використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві): Рішення Конституційного суду України від 29.10.1998 № 14-рп/98. Офіційний вісник України. 1998 р. № 45. стор. 56. стаття 1675. код акта 6316/1998

17. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 08.11.2019 №2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 15.01.2020 року)

18. Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 (Stand am 1. Juli 2020). URL: <https://admin.ch/opc/de/classified-compilation/19070042/index.html> (дата звернення 15.01.2020 року)

УДК 349.2

Лозовой С. В.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
України імені Ярослава Мудрого,

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СУДДІВ. ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ.

У статті розглянуто актуальні теоретичні питання спеціальної дисциплінарної відповідальності спеціальних суб'єктів трудового права, зокрема, суддів, проаналізовано вітчизняне законодавство з порушеної проблематики та погляди науковців. У підсумку, зроблено важливі висновки, які мають значення для правозастосовної практики.

Ключові слова: суддя, дисциплінарний проступок, спеціальна дисциплінарна відповідальність, стягнення, трудові обов'язки, посадові обов'язки.

Problem setting. *Reforming justice in Ukraine, expanding the list of grounds for bringing to disciplinary liability of judges as subjects of labor law leads to new, unresolved issues related to the above circumstances. One of the discussion issues today is the distinction of bringing to disciplinary liability of judges for certain types of offences, namely: disciplinary offense, which consists in violation of labor and official duties or committing actions (offenses) incompatible with the official position of such person, actions (offense) that indicate dishonesty of the judge or may doubt on his integrity.*

Article's main body. *Consider the actual issues of special disciplinary responsibility borne by judges.*