

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**АНДРЕЙЧУК Тарас Васильович**

УДК 349.2

**ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ  
СУДДІВ**

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....</b>	<b>4</b>
<b>ВСТУП.....</b>	<b>5</b>
<b>РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ У РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ПРАВ СУДДІВ.....</b>	<b>13</b>
1.1 Поняття, соціальна природа та значення юридичних гарантій у трудовому праві.....	13
1.2 Сутність та значення юридичних гарантій у регулюванні трудових прав суддів.....	27
1.3 Міжнародні й зарубіжні стандарти реалізації трудових прав суддів....	45
<b>Висновки до розділу 1.....</b>	<b>70</b>
<b>РОЗДІЛ 2 СИСТЕМА ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ОБОВ'ЯЗКІВ СУДДІВ ЯК ГАРАНТІЯ ЇХ РЕАЛІЗАЦІЇ.....</b>	<b>76</b>
2.1 Особливості реалізації трудових прав та обов'язків суддів.....	76
2.2 Правове регулювання обмежень і заборон стосовно трудової діяльності суддів.....	101
2.3 Дисциплінарна відповідальність як гарантія реалізації трудових прав та обов'язків суддями.....	113
<b>Висновки до розділу 2.....</b>	<b>124</b>
<b>РОЗДІЛ 3 ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ ВИНИКНЕННЯ, ЗМІНУ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З СУДДЯМИ.....</b>	<b>129</b>
3.1 Гарантії, що забезпечують виникнення та зміну трудових правовідносин з суддями, проблеми їх реалізації.....	129
3.2 Юридичні гарантії, що забезпечують припинення трудових правовідносин з суддями.....	148

3.3 Удосконалення правового регулювання гарантій, що забезпечують виконання суддями покладених на них обов'язків.....	162
<b>Висновки до розділу 3.....</b>	<b>174</b>
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>177</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>181</b>

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ:**

ВККС України – Вища кваліфікаційна комісія суддів України

ВРЮ – Вища рада юстиції

ДСА України – Державна судова адміністрація України

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КСУ – Конституційний Суд України

МОП – Міжнародна організація праці

РЄ – Рада Європи

ООН – Організація Об'єднаних Націй

США – Сполучені Штати Америки

УРСР – Українська Радянська Соціалістична Республіка

ЦК України – Цивільний кодекс України

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Суддя є спеціальним суб'єктом трудових правовідносин з огляду на особливість його професійної діяльності, результати праці якого мають велике значення для суспільства, держави та кожної окремої людини. Тому державою для повноцінної реалізації професійних прав та обов'язків суддів мають бути створені всі можливі умови щодо здійснення справедливого й ефективного правосуддя. Основоположну роль у реалізації трудових прав, свобод та законних інтересів суддів відіграють передбачені національним законодавством юридичні гарантії, що забезпечують дієвість проголошених правомочностей.

Сучасний стан правового регулювання гарантій, що забезпечують виконання суддями покладених на них службово-трудова обов'язків, характеризується наявністю великої кількості недоліків, які потребують негайного вирішення. Перш за все, слід підкреслити, що більшість юридичних гарантій забезпечення трудових прав та обов'язків суддів є декларативними, тому що не мають дієвого механізму реалізації. До таких недоліків слід віднести й відсутність законодавчо визначених підстав виникнення службово-трудова правовідносин відповідної категорії працівників, невичерпність повного переліку підстав їх припинення, наявність суттєвих недоліків у сфері оплати праці суддів тощо.

Означені проблеми потребують окремої уваги вчених та практиків. Саме особливий підхід до праці суддів як спеціальних суб'єктів трудового права потребує виокремлення особливостей юридичних гарантій реалізації трудових прав та обов'язків суддів та вдосконалення законодавства, що їх забезпечує, відповідно до сучасних потреб розвитку судових органів як на державному, так і на міжнародному рівнях.

Дослідженню проблем правового врегулювання юридичних гарантій реалізації трудових прав працівників у своїх працях приділяли увагу такі вчені як В.М. Андріїв, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, В.В. Жернаков,

М.І. Іншин, Р.І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, В.П. Кохан, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, С.С. Лукаш, Н.Н. Лукашева, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, С.В. Попов, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, А.М. Слюсар, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина, Ю.М. Щотова, О.М. Ярошенко та ін.

Проте відсутність системного теоретичного дослідження юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів у сучасних умовах реформування судових органів влади унеможливорює комплексне вирішення проблематики відповідних службово-трудова правовідносин. Огляд наукової літератури свідчить, що монографічні роботи, присвячені вивченню та дослідженню проблем юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів, відсутні, саме це зумовлює необхідність та доцільність відповідного наукового дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка відповідно до теми «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), затвердженої на період з 1 січня 2011 р. по 31 грудня 2015 р.

**Мета і задачі дослідження.** *Мета* дисертаційного дослідження полягає у визначенні особливостей правового врегулювання юридичних гарантій реалізації трудових прав, свобод, законних інтересів та обов'язків суддів та розробці ряду пропозицій щодо їх удосконалення.

Для досягнення поставленої мети дослідження в дисертації необхідно вирішити такі основні *задачі*:

- дати визначення поняття «юридичні гарантії», з'ясувати його соціальну природу та значення в трудовому праві;
- з'ясувати сутність, значення та особливості юридичних гарантій у регулюванні трудових прав суддів;

- проаналізувати міжнародні й зарубіжні стандарти реалізації трудових прав суддів з метою подальшого вдосконалення національного законодавства;
- визначити особливості реалізації трудових прав та обов'язків суддів;
- дослідити правове регулювання обмежень і заборон трудової діяльності суддів;
- охарактеризувати дисциплінарну відповідальність як гарантію реалізації трудових прав та обов'язків суддів;
- визначити гарантії, що забезпечують виникнення та зміну трудових правовідносин із суддями та проблеми їх реалізації;
- дослідити та проаналізувати юридичні гарантії, що забезпечують припинення трудових правовідносин із суддями;
- розробити конкретні пропозиції та рекомендації з метою вдосконалення правового регулювання юридичних гарантій, що забезпечують виконання суддями покладених на них обов'язків.

*Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають під час реалізації суддями своїх трудових прав.*

*Предметом дослідження виступають юридичні гарантії реалізації трудових прав та обов'язків суддів.*

**Методи дослідження.** Відповідно до мети і задач дослідження для одержання достовірних та об'єктивних результатів застосовувалися як загальні, так і спеціальні методи пізнання правових явищ.

Діалектичний та системний методи пізнання дозволили дослідити стан законодавства України з питань правового врегулювання юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів у сучасних умовах (підрозділи 1.1-1.3; 2.1-2.3). За допомогою методів класифікації та групування визначено сукупність основоположних юридичних гарантій реалізації трудових прав та обов'язків суддів (підрозділ 1.2) та міжнародних і зарубіжних стандартів (підрозділ 1.3). Системно-структурний, формально-

логічний і порівняльно-правовий методи застосовувалися у процесі дослідження системи юридичних гарантій реалізації трудових прав та обов'язків суддів, міжнародного досвіду їх правового регулювання (підрозділи 3.1; 3.2). Застосування структурно-логічного методу та моделювання дозволили підготувати пропозиції з удосконалення чинного законодавства (підрозділ 3.3).

*Нормативно-правову основу дослідження становлять міжнародно-правові документи, Конституція України, кодифіковані нормативно-правові акти, Закон України «Про судоустрій та статус суддів» та інші галузеві нормативно-правові акти національного законодавства.*

*Інформаційну та емпіричну базу дослідження склали статистичні дані та методичні документи, що стосуються юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів, матеріали опитування, публікації у засобах масової інформації.*

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що у вітчизняній доктрині трудового права подана на захист дисертація є першим самостійним комплексним монографічним дослідженням юридичних гарантій реалізації трудових прав та обов'язків суддів. Інноваційне значення рукопису пояснюється також своєчасною постановкою проблеми, ретельним аналізом нових ідей, вивченням зарубіжних тенденцій розвитку правової регламентації в досліджуваній сфері.

Відповідно до поставлених мети і задач дослідження на захист виносяться нижченаведені наукові висновки й положення.

*Уперше:*

– комплексно досліджено систему юридичних гарантій відповідно до етапів розвитку правовідносин з суддями: (1) юридичні гарантії, що забезпечують виникнення трудових правовідносин з суддями (щодо проведення добору кандидатів на посаду судді, спеціальної підготовки кандидата на посаду судді, складання кваліфікаційного іспиту, проведення

конкурсу на зайняття вакантної посади судді, призначення на посаду судді); (2) юридичні гарантії, що забезпечують зміну трудових правовідносин з суддями (щодо отримання суддею більш високої адміністративної посади, обрання на посаду судді безстроково тощо); (3) юридичні гарантії, що забезпечують припинення трудових правовідносин з суддями (щодо порядку звільнення з посади, соціального забезпечення суддів тощо);

– сформульовано визначення поняття «юридичні гарантії реалізації трудових прав суддів», яке являє собою систему спеціальних нормативно-правових, організаційно-правових та процесуально-правових засобів, умов, методів та прийомів забезпечення здійснення суддями трудових прав, свобод, інтересів і обов'язків, визначених додатковими вимогами та обмеженнями, що передбачені конституційними, законодавчими та підзаконними чинними нормативно-правовими актами й направлені на усунення можливих причин і перешкод для здійснення незалежного та справедливого правосуддя;

– визначено характерні особливості юридичних гарантій реалізації трудових прав та обов'язків суддів, до яких віднесено такі: (1) встановлені нормативно-правовими актами загального та спеціального характеру, які регулюють службово-трудова діяльність суддів; (2) становлять систему економічних, нормативно-правових, організаційно-правових та процесуально-правових засобів, умов, методів і прийомів; (3) спрямовані на забезпечення реалізації суддями трудових прав, свобод, інтересів і обов'язків, визначених додатковими вимогами та обмеженнями; (4) впливають на рівень організації процесу праці та правового становища судді, його матеріальну забезпеченість і моральну самодостатність, на якість забезпечення правосуддя та захист прав, свобод та інтересів громадян України, що є показником суспільного і державного розвитку та гідного існування людини в соціумі.

*Удосконалено:*

– понятійно-категоріальний апарат у сфері правового регулювання реалізації прав і свобод суддів, серед яких: (а) «міжнародні стандарти реалізації трудових прав суддів»; (б) «правовий статус суддів»; (в) «дисциплінарна відповідальність суддів»;

– системний підхід до визначення особливостей спеціального правового статусу суддів України, а саме: (1) має спеціальний характер з огляду на зміст професійної діяльності – здійснення правосуддя; (2) складається з наступних елементів: основні права, свободи, законні інтереси, обов'язки, юридичні гарантії, обмеження та вимоги, пов'язані з призначенням на посаду судді, дисциплінарна відповідальність; (3) має такі складові: правовий статус громадянина України, працівника, державного службовця, посадової особи;

– пропозиції щодо порядку формування кадрового складу судових органів України, що має наступні етапи: (а) підготовка суддів – отримання освіти, спеціальних, теоретичних знань та практичних навичок; (б) добір суддів, що має відповідати принципу відповідності кількісних та якісних характеристик кандидатів на посаду судді реальним державним потребам (перевірка професійних та особистих якостей кандидата за допомогою експертних висновків спеціалістів; вступні іспити, що складаються з теоретичної та практичної частин, котрі спрямовані на перевірку інтелектуальних здібностей та практичних навичок; професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації залежно від категорії, до якої відноситься кандидат; стажування); (в) оцінювання підготовки кандидатів на посаду судді, що має поєднати такі форми як отримання письмових характеристик, висновків експертів та результатів екзаменів.

*Дістали подальшого розвитку:*

– класифікація юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів за такими критеріями: (1) за суб'єктом прийняття (застосування) нормативно-правових актів; (2) за юридичною силою правового акта, в якому визначені юридичні гарантії; (3) залежно від правового становища

працівника судових органів; (4) залежно від спрямування; (5) залежно від етапів розвитку службово-трудових правовідносин; (6) за характером об'єкта охорони та захисту;

– перелік ознак трудових прав та обов'язків суддів: (1) належать конкретному суб'єкту права – судді; (2) є елементами спеціального правового статусу судді; (3) реалізуються в межах службово-трудових правовідносин; (4) здійснюються на підставі державних інтересів та за напрямком захисту законних прав, свобод та законних інтересів громадян; (5) межі їх реалізації визначаються Законом України «Про судоустрій і статус суддів»; (6) забезпечуються загальними (економічними, політичними, ідеологічними, організаційними) та спеціальними (юридичними) гарантіями;

– пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства в аспекті реалізації службово-трудових прав та обов'язків суддів, зокрема Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені у дисертації результати дослідження можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – для подальшого дослідження теоретичних та практичних проблем юридичних гарантій реалізації трудових прав та обов'язків суддів;

– у правотворчості – у процесі підготовки проектів нових і вдосконаленні чинних законодавчих актів, які регламентують порядок забезпечення реалізації трудових прав та обов'язків суддів;

– у правозастосовній діяльності – висновки та пропозиції, що викладені в дисертації, можуть бути використані для підвищення ефективності службово-трудової діяльності суддів;

– у навчальному процесі – положення та висновки дисертації можуть використовуватися в юридичних та інших навчальних закладах під час вивчення дисциплін «Судові та правоохоронні органи України» та «Трудове право України», при написанні підручників, монографій,

науково-практичних посібників, розробці методичних рекомендацій, а також під час викладення лекційного матеріалу та проведення семінарських занять.

**Апробація результатів дисертації.** Основні теоретичні положення, висновки та пропозиції, що містяться в роботі, обговорені, схвалені й рекомендовані до захисту кафедрою трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Ключові теоретичні напрацювання й рекомендації даної наукової роботи оприлюднені в тезах доповідей і наукових повідомлень на науково-практичних конференціях: «Юридична наука: виклики і сьогодення» (м. Одеса, 2-3 серпня 2013 р.); «Актуальні проблеми правового регулювання економічної безпеки» (м. Київ, 2 жовтня 2013 р.).

**Публікації.** Основні результати дисертаційного дослідження викладено у дев'яти наукових працях, з яких п'ять статей опубліковані у фахових виданнях України, дві – у виданнях іноземних держав, а також тези двох доповідей на вказаних науково-практичних конференціях.

**РОЗДІЛ 1**  
**ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА**  
**ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ У РЕГУЛЮВАННІ**  
**ТРУДОВИХ ПРАВ СУДДІВ**

**1.1 Поняття, соціальна природа та значення юридичних гарантій  
у трудовому праві**

Людина існує в соціумі та виконує соціальне призначення в різних сферах життєдіяльності шляхом установлення соціальних зв'язків з метою реалізації законних прав. Але важливим є не тільки регламентація різних груп прав, а й, насамперед, забезпечення їх функціональності, що досягається за допомогою системи юридичних гарантій, передбачених державним законодавством.

Нормативне врегулювання юридичних гарантій реалізації прав, свобод та законних інтересів в значній мірі забезпечує трудове право як важлива частина законодавства. Так, М.М. Мацькевич слушно зазначає, що «головне призначення юридичних, як і всієї системи гарантій суб'єктивних прав і свобод, полягає у створенні належних умов реалізації варіантів можливої поведінки, що входять до змісту того чи іншого суб'єктивного права. ... До юридичних гарантій реалізації суб'єктивних прав і свобод слід віднести ті з них, що спрямовані на забезпечення сприятливих умов для повного й безперешкодного здійснення варіантів можливої поведінки, що входять до змісту того чи іншого суб'єктивного права (свободи)» [1, с. 6].

У теорії й на практиці існує безліч проблем, пов'язаних із (а) визначенням правової категорії «юридичні гарантії»; (б) реалізацією окремих класифікаційних груп суб'єктивних прав, свобод та законних інтересів людини та громадянина України; (в) забезпеченням такої їх властивості, як функціональність та ефективність. Відповідні проблемні питання стосуються й забезпечення юридичних гарантій трудових прав,

свобод та законних інтересів суддів. Перш за все, слід визначити зміст правової категорії «юридичні гарантії» за допомогою наукових здобутків загальнотеоретичного значення. Так, у теорії права не припиняються дискусії навколо питання про самостійність правової категорії «гарантії» або приналежність її до складу правового статусу. З цього приводу О. Середа зазначає, що «гарантії, виступаючи юридичними категоріями, завжди виражаються у формі правових норм, які сприяють оптимальній свободі дій суб'єкта щодо реалізації власних прав. Віднесення гарантії до змісту правового статусу суб'єкта права деякі вчені піддають критиці» [2, с. 80]. Так, перша, більш численна група науковців, вважає, що юридичні гарантії не входять до складу правового статусу людини та громадянина [Див.: 3, с. 311; 4, с. 342, 343]. Друга група науковців розглядає цю проблему в більш широкому аспекті, вказуючи на приналежність юридичних гарантії до складу правового статусу. Зокрема, А.М. Шульга зазначає, що гарантії (організаційні, соціально-економічні, політичні та ін.) реалізації суб'єктивних юридичних прав, свобод і обов'язків громадянина доповнюють його правовий статус, роблять його реальним, а не фіктивним [5, с. 64]. Аналогічну думку має й А.Н. Костюков [6, с. 21]. За визначенням В.П. Шишкіна, гарантії законності – це засоби та умови, що забезпечують дотримання законів і підзаконних актів, безперешкодне здійснення прав громадян [7, с. 55].

Ми вважаємо, що враховуючи необхідність комплексного забезпечення реалізації законних прав, свобод та інтересів людини та громадянина України, слід вказати, що правомочності та юридичні гарантії їх реалізації без сумніву є структурними та рівнозначними елементами правового статусу. Правовий статус особи визначає її правове положення за допомогою встановлення соціальних зв'язків, що стає можливим при застосуванні способів та засобів, котрі створюють умови для реалізації різних моделей поведінки особи. Гарантії – це система правових інструментів, способів і засобів, за допомогою яких забезпечується

реалізація законних прав, свобод, інтересів та обов'язків осіб, передбачених державним законодавством.

Додатково слід зазначити, що дискусії навколо визначення змісту правової категорії «юридичні гарантії» не припиняються і однозначного твердження ще й досі не вироблено. Науковці по-різному трактують відповідну правову категорію. Наприклад, А.Ф. Нікітін під гарантіями прав та свобод розуміє обов'язки держави захищати людину, створювати правові, соціальні й культурні умови для реалізації її прав і свобод, а також діяльність міжнародних і державних організацій по захисту прав людини [8, с. 76]. Дійсно, юридичні гарантії стають дієвими після їх закріплення в межах державного законодавства, але, скоріш за все, відповідне твердження слід застосувати при характеристиці властивостей відповідної категорії, а не її змісту.

На думку І.М. Погрібного, гарантіями є система соціальних умов і спеціальних засобів, за допомогою яких здійснюється суспільний розвиток [9, с. 128]. Означене наукове твердження є досить абстрактним. Втім юридичні гарантії дійсно забезпечують життєдіяльність людини та громадянина за допомогою засобів реалізації їх правомочностей в об'єктивній дійсності. У межах теорії права поширеною також є наукова позиція, котра визначає «юридичні гарантії» як спеціальні засоби забезпечення законності. Наприклад, П.М. Рабінович зазначає, що юридичні гарантії законності – це передбачені законом спеціальні засоби впровадження охорони і, в разі порушення, відновлення законності [10, с. 131]. Відповідне твердження характеризує гарантії з точки зору їх функціональності – забезпечення законності.

Численна група науковців розглядає зміст правової категорії «гарантії» через призму зв'язку проголошених прав, свобод та законних інтересів людини та їх безпосередньою реалізацією в об'єктивну реальність. Зокрема, А.Ю. Олійник зазначає, що гарантії – це відповідні умови й засоби, що сприяють перетворенню в життя проголошених прав,

свобод та обов'язків [11, с. 156]. Аналогічну наукову позицію займають і В.М. Корельський [12, с. 504] та М.С. Малейн, котрий доповнює, що гарантії – це умови, засоби, способи, які забезпечують здійснення у повному обсязі всебічної охорони прав та свобод людини [13, с. 32]. Акцент на такому функціональному призначенні гарантій, як забезпечення всебічної охорони прав та свобод усіх і кожного, ставить і А.В. Міцкевич [14, с. 24].

Більш поширений науковий погляд має О.Ф. Скакун, котра під гарантіями прав, свобод та обов'язків людини та громадянина розуміє систему соціально-економічних, політичних, юридичних умов, способів та засобів, які забезпечують їх фактичну реалізацію, охорону та надійний захист. Коли немає гарантій, то права, свободи та обов'язки людини і громадянина приймають форму «заяв про наміри» [15, с. 203]. У той же час, більш сучасний погляд має О.А. Антон, котрий зазначає, що для більш глибокого дослідження поняття «юридичні гарантії» слід розглядати його у двох значеннях – широкому та вузькому. Так, юридичні гарантії у широкому розумінні – це складна категорія, яка охоплює собою норми права та діяльність державних органів, громадських організацій та їх посадових осіб. Юридичні гарантії у вузькому розумінні являють собою систему норм права, призначенням яких є забезпечення уповноваженим суб'єктам реалізації їх прав [16, с. 187]. Хоча, на наш погляд, означене наукове твердження, скоріш за все, містить перелік варіантів способів реалізації суб'єктивних прав (діяльність державних органів, громадських організацій та їх посадових осіб), а не зміст гарантій.

Таким чином, на основі зазначених вище наукових тверджень слід, на нашу думку, розвивати наукову позицію, котру підтримує більшість науковців, про те, що гарантії – це система умов, засобів та способів, визначених державним законодавством, що забезпечує реалізацію проголошених прав, свобод та законних інтересів людини в об'єктивній реальності, охорону та захист інтересів особистості, суспільства й

держави, забезпечення законності й охорони правопорядку; це структурна, функціональна частина правової категорії «правовий статус» загального характеру.

Отже, визначивши зміст правової категорії «гарантії», слід зазначити, що державним законодавством передбачена їх велика кількість, тому в науковому просторі вони поділяються на окремі види з урахуванням різних класифікаційних критеріїв. Проте слід зауважити, що ці групи гарантій у сукупності забезпечують повну й всебічну реалізацію прав і свобод людини та громадянина. Насамперед слід навести наукове твердження В.В. Безусого, котрий слушно поділяє гарантії на загальні та спеціальні, зазначаючи, що загальні – це об'єктивні обставини, які створюють відповідні умови (середовище) й передумови для правомірної реалізації прав і свободи громадян, а спеціальні (правові) – це певні юридичні засоби, спрямовані на реалізацію й захист прав і свобод громадян [17, с. 256]. У свою чергу, О.М. Ярошенко зазначає, що за змістом і способом усі гарантії трудових прав працівника можна поділити на матеріально-правові й процесуально-правові, а за цільовим призначенням – на гарантії реалізації трудових прав та гарантії їх охорони [18, с. 44].

На переконання О.Ф. Скакун, юридичні гарантії прав людини поділяються на гарантії (а) реалізації прав, (б) охорони прав, (в) захисту прав. Гарантії охорони – це встановлення меж здійснення прав і свобод, їх конкретизація в законодавстві; встановлення процедур, засобів заохочення, стимулювання, пільг для ініціативної реалізації прав; установлення засобів профілактики й запобігання правопорушень. Гарантії захисту – це конституційний нагляд, контроль, відповідальність правопорушника; встановлення заходів відповідальності винних за порушення прав і свобод громадян; встановлення заходів захисту прав, відновлення порушеного права [19, с. 190].

Підсумовуючи наукові твердження з приводу класифікації гарантій, слід сформулювати єдиний і повний їх перелік:

- 1) за сферою дії: міжнародні, національні, локальні, індивідуальні;
- 2) за підставою правового статусу особи: загальні, спеціальні, індивідуальні;
- 3) за змістом: соціальні, економічні, політичні, ідеологічні, етичні, юридичні;
- 4) за спрямованістю: гарантії реалізації проголошених прав, свобод та законних інтересів людини в об'єктивній реальності; охорони та захисту інтересів особистості, суспільства та держави; забезпечення законності й охорони правопорядку;
- 5) за суб'єктною приналежністю: гарантії забезпечення, захисту та охорони інтересів фізичних і юридичних осіб усіх форм власності, суспільства, держави;
- 6) за галузями права: гарантії реалізації цивільних, трудових, кримінальних, конституційних прав, свобод та законних інтересів людини та громадянина тощо.

На наш погляд, слід приділити більше уваги юридичним гарантіям з огляду на їх функціональність, адже юридичні гарантії є специфічним правовим засобом забезпечення, реалізації, охорони та захисту прав людини та громадянина; першочергового значення вони набувають при практичній реалізації суб'єктивних прав громадянина. Тобто, юридичні гарантії – це передбачені законом спеціальні (специфічні) засоби практичного забезпечення прав та свобод людини і громадянина [20].

Таким чином, юридичні гарантії у трудовому праві слід поділити на гарантії забезпечення, охорони й захисту трудових прав, свобод та законних інтересів учасників трудових правовідносин. Для окремих категорій працівників передбачені додаткові гарантії реалізації права на працю, що пов'язано зі специфікою трудової функції та характером професійної діяльності. Також основною характеристикою юридичних

гарантій є їх нормативне забезпечення. Так, О.Ф. Скакун слушно зазначає, що у кожній державі права людини закріплюються або в конституції, або в спеціально присвяченій їм декларації. У поточних законах і підзаконних юридичних актах передбачаються процедури, механізми реалізації й захисту основних прав людини, закріплених у конституції. Норми про права людини можуть мати як пряму дію, так і дію через конкретні спеціальні закони, що встановлюють форми їх реалізації. Принцип прямої дії (закріплений у Конституції України) є демократичнішим, проте його реалізація можлива при наявності високого рівня правової культури. У наш час в Україні, крім Конституції, діє ряд законів, які гарантують реальність прав у сфері економіки (приватизація, власність, підприємництво), галузі політики (громадянство, свобода преси, об'єднань громадян та ін.), соціальній сфері (захист прав споживачів, охорона праці та ін.). Важливо не лише законодавче закріплення прав, а й адекватне сприйняття чинного нормативного матеріалу всіма його адресатами, що знаходить вираження в безпосередній діяльності, яка реалізовує право, та у правозастосовній діяльності держави. Остання включає можливість примусового виконання прав громадян і усунення перешкод на шляху їх реалізації [19, с. 189]. Таким чином, слід зазначити, що юридичні гарантії трудових прав визначені нормативно-правовими актами як загального, так і спеціального характеру.

Основні юридичні гарантії трудових прав, свобод, інтересів працівників забезпечені в Конституції України. Так, О.А. Антон зазначає, що Конституція України закріплює низку основоположних соціально-економічних прав за громадянами України. Найважливішою запорукою того, щоб проголошені права не перетворилися на декларативні, є їх надійне гарантування [16, с. 185]. Н.Б. Болотіна підкреслює: «У Конституції України передбачаються загальні та спеціальні гарантії проголошених прав» [21, с. 37].

Також юридичні гарантії трудових прав, свобод, інтересів працівників забезпечені КЗпП України (наприклад, глава VIII має назву «Гарантії та компенсації»). У свою чергу, слід звернути увагу на думку М.Н. Черкашиної, котра стверджує, що «кожній галузі права притаманний особливий юридичний режим регулювання. У науці є переконання про існування особливого юридичного інструментарію, властивого тій чи іншій галузі права, її методу регулювання. ... Що стосується питань співвідношення юридичних гарантій, то слід зазначити, що визначити конкретний правовий засіб як правову гарантію можна лише в рамках одного або кількох однорідних правовідносин, спрямованих на досягнення конкретного результату, який має значення для учасника таких відносин. У будь-яких правовідносинах юридичні гарантії спрямовані на досягнення саме такого результату. Оскільки учасників може бути декілька, не виключено, що різними будуть і їх інтереси, отже, і гарантії можуть бути як однаковими, так і різними, навіть протилежними одна одній» [22, с. 110]. Додатково юридичні гарантії встановлюються спеціальними нормативно-правовими актами для окремих категорій працівників, що зумовлено специфікою їх професійної діяльності та трудової функції.

На основі зазначених вище наукових тверджень, виокремимо особливості юридичних гарантій у трудовому праві:

– юридичні гарантії є функціональним елементом правового статусу працівника загального характеру. «Правовий статус у трудовому праві – це законодавчо закріплений стан особи в системі трудового права, що визначає її становище щодо інших суб'єктів й можливі напрями її дій у сфері суспільних відносин із застосування найманої праці» [23], – констатує І.І. Шамшина;

– юридичні гарантії у трудовому праві забезпечуються загальним державним законодавством, котре встановлює однакові умови, способи та засоби реалізації трудових прав, а також спеціальними нормативно-

правовими актами, що встановлюють додаткові можливості, вимоги і/або обмеження для окремих категорій працівників;

– юридичні гарантії у трудовому праві спрямовані на реалізацію, охорону та захист трудових прав учасників трудових правовідносин. У свою чергу, захист та охорона трудових прав включає в себе попередження, усунення умов та причин порушень, поновлення порушених трудових прав та притягнення винних осіб до юридичної відповідальності;

– юридичні гарантії у трудовому праві реалізуються в процесі виникнення, розвитку та припинення трудових правовідносин.

Таким чином, юридичні гарантії у трудовому праві – це умови, способи та засоби, визначені Конституцією, КЗпП України та спеціальними нормативно-правовими актами, що забезпечують реалізацію, захист та охорону трудових прав, свобод та законних інтересів учасників трудових правовідносин у процесі їх виникнення, розвитку та припинення.

Комплекс трудових прав, передбачених Конституцією та КЗпП України включає в себе право на працю, на належні, безпечні та здорові умови праці, на винагороду, на відпочинок, на захист тощо. Так, О. Макаренко слушно зазначає, що система трудових прав громадян протягом майже всіх років становлення України як незалежної держави зазнавала радикальних змін. Соціальні права в позитивному значенні, зокрема і право на працю, є чіткою межею між так званими «першим і другим поколіннями прав людини». Вони не можуть реалізовуватися без організаційної, координуючої та інших форм діяльності держави, спрямованих на забезпечення цих прав. У статті 3 Конституції України проголошується, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, а утвердження й забезпечення їх – головний обов'язок держави. Тому в розділі II Конституції наголошується на прагненні держави забезпечити відповідний соціальний стандарт життєдіяльності людей, соціальну безпеку кожному нужденному,

без якої неможливе підтримання людської гідності, задоволення первинних соціальних потреб і духовного розвитку [24, с. 80]. Для повноцінної реалізації означених вище трудових прав необхідна дія надійних механізмів їх забезпечення, захисту та охорони, що є основою спеціальних юридичних гарантій.

На наш погляд, функціональність юридичних гарантій, що спрямовані на охорону, захист та забезпечення трудових прав, свобод та законних інтересів, обумовлює відособлення відповідних самостійних та взаємопов'язаних елементів, ефективна взаємодія котрих сприяє безперешкодній реалізації вказаних елементів учасниками трудових правовідносин у сфері праці. Слід визначити зміст означених інститутів юридичних гарантій задля визначення їх значення, меж співвідношення та розмежування для ефективної правозастосовної діяльності.

Первинний елемент юридичних гарантій складають правові норми, які забезпечують трудові права та свободи людини і громадянина шляхом закріплення порядку їх реалізації. Наприклад, право на відпочинок забезпечується наданням щотижневого відпочинку, скороченого робочого дня для окремих категорій працівників, щорічної відпустки (як оплачуваної, так і безоплатної) тощо; право на винагороду за працю забезпечується встановленням фіксованої заробітної плати за виконаний обсяг роботи тощо; право на зайнятість та працевлаштування гарантується за допомогою забезпечення отримання професійного навчання, перекваліфікації, сприяння у працевлаштуванні шляхом взаємодії безробітної особи з державними службами зайнятості тощо.

Наступні функціональні елементи юридичних гарантій реалізації трудових прав спрямовані на їх захист та охорону. Слід зазначити, що стосовно вживання та співвідношення понять «захист» та «охорона» трудових прав у науковому просторі та в межах державного законодавства немає єдиного підходу. В основному наукові погляди навколо означеної проблеми поділяються на наступні позиції:

- 1) єдність понять «захист» та «охорона» трудових прав;
- 2) розмежування понять «захист» та «охорона» трудових прав;
- 3) співвідношення понять «захист» та «охорона» трудових прав як цілого та його частини.

Проте серед прихильників останньої наукової позиції бракує єдиного підходу до того, яке саме поняття є основоположним, а яке його частиною. Так, С.Я. Вавженчук зазначає, що аналіз багатьох точок зору та діючого законодавства, положень Конституції України, трудового законодавства, а також проекту Трудового кодексу свідчить про те, що охорона – це більш ширше за своїм змістом поняття, яке може в деяких випадках включати в себе й захист. Діюче трудове законодавство під охороною трудових прав передбачає комплекс заходів та засобів, за допомогою яких встановлюються трудові права, визначається порядок їх реалізації, забезпечується їх дотримання. Звідси – діюче трудове законодавство охорону трудових прав тлумачить широко, включаючи до нього й безпосередній захист трудових прав [25, с. 93]. Зазначене наукове твердження включає у зміст охорони трудових прав їх забезпечення і захист. Таким чином, у межах трудового законодавства слід вживати більш точні поняття, що визначають функціональну спрямованість юридичних гарантій. Так, учений робить конструктивні висновки, зазначаючи, що охорона – це більш ширше за своїм змістом поняття, яке може в деяких випадках включати в себе і захист. Слід погодитися, що семантичне значення слова «охорона» – захищати від посягань, разом із тим охорона може здійснюватися двома шляхами: (1) встановлення мір належної та обов'язкової поведінки, визначення засобів, способів, заходів з дотримання цих мір; (2) захист порушених прав, їх відновлення у разі недотримання встановлених правил поведінки. Таким чином, охорону прав можна розглядати в широкому розумінні як сукупність правових заходів, що спрямовані на попередження, профілактику правопорушень, а у разі їх порушень – захист. Водночас, з урахуванням того, що в трудовому праві

питання захисту трудових прав вирішується в процесі розгляду трудових спорів, тобто має свій характерний тільки йому процес й ознаки, вважаємо, що в трудовому праві у вузькому розумінні слід говорити про два окремі правові явища: охорону трудових прав та їх захист. Обґрунтовується вказана позиція тим, що, по-перше, трудове право має низку інститутів, окремо спрямованих на профілактику правопорушень суб'єктивних трудових прав (прикладом є охорона праці, встановлення порядку укладення та розірвання трудових договорів тощо), а також окремий інститут, спрямований на захист суб'єктивних трудових прав (вирішення індивідуальних трудових спорів, колективних трудових спорів); по-друге, аналіз норм трудового права дозволяє стверджувати, що у вузькому розумінні охорона не включає в себе захист трудових прав [25, с. 91, 92].

Додатково слід зазначити, що юридичні гарантії встановлюються матеріальними та процесуальними нормами різних галузей права залежно від характеру правопорушення. Наприклад, А.О. Падалка наголошує на тому, що адміністративний порядок захисту суб'єктивних трудових прав та інтересів, що охороняються законом, є проявом публічно-правових засад у регулюванні трудових правовідносин і характеризує міру втручання держави в особі органів управління у правове регулювання й захист трудових прав [26, с. 430].

Також «цивільне законодавство надає особі чисельні засоби та передбачає конкретні форми реалізації прав та їх захисту. ... Визначення сутності запровадження й розвитку способів захисту прав та свобод людини і громадянина сьогодні можна назвати пріоритетним напрямком правотворчої та правозастосовної діяльності державних органів. Це зумовлено охоронною функцією права, спрямованою на те, щоб максимально зменшити кількість негативних явищ у сфері суспільних відносин. ... Реалізація особою своїх суб'єктивних прав пов'язана із необхідністю узгодження власної поведінки з поведінкою інших учасників цивільних правовідносин і навпаки необхідністю узгодження поведінки

інших суб'єктів з метою усунення перешкод у реалізації власних дій» [27, с. 330]. Так, система способів охорони та захисту є досить широкою, визначеною різними галузями права, що регулюють правопорушення різного характеру, але їх поєднує єдина мета – безперешкодна реалізація трудових прав учасників трудових правовідносин.

У підсумку слід зазначити наукову думку В.М. Андрієва, котрий робить висновки про те, що всі юридичні гарантії в сфері охорони, захисту й забезпечення прав, свобод та законних інтересів працівників залежно від форми слід поділити на два загальні види: нормативно-правові та організаційно-правові. Нормативно-правові гарантії включають сукупність норм національного права, які встановлюють трудові права працівників та умови, форми, засоби, способи й прийоми їх охорони, захисту й забезпечення. Ці умови, форми, засоби, способи та прийоми складають у сукупності відповідний юридичний механізм безперешкодної реалізації трудових прав працівників. Організаційно-правові гарантії трудових прав працівників охоплюють діяльність профспілок, комісій по трудових спорах, судів, спеціально уповноважених на нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства органів, а також інших державних органів і громадських організацій, що ставлять собі за мету захист, охорону й забезпечення трудових прав, свобод та законних інтересів учасників суспільно-трудова відносин. Організаційно-правова характеристика цих гарантій полягає в тому, що організаційна діяльність названих інституційних утворень здійснюється лише на підставі виконання відповідного законодавства. Залежно від цільової спрямованості ми поділяємо гарантії на наступні види: (а) превентивні, (б) що сприяють реалізації прав, свобод та законних інтересів працівників, (в) відновлюючі, які сприяють відновленню порушених прав працівників, (г) відшкодувальні, які забезпечують відшкодування збитків, заподіяних в результаті порушення цих прав, свобод та законних інтересів, (ґ) гарантії-санкції, спрямовані на притягнення до юридичної відповідальності осіб,

винних у порушенні трудового законодавства [28, с. 19]. Таким чином, від правового врегулювання системи юридичних гарантій, направлених на забезпечення, охорону та захист трудових прав, свобод та законних інтересів залежить ефективність їх реалізації учасниками трудових правовідносин.

Соціальна природа юридичних гарантій у трудовому праві зумовлена необхідністю безперешкодної реалізації здатності до праці, котра є закономірною властивістю, закладеною у фізіології кожної людини. Реалізація людиною права на працю зумовлена необхідністю матеріального забезпечення та моральної самодостатності. Саме держава створює умови для пошуку людиною шляхів реалізації трудової діяльності, зокрема: отримання професійних навичок, спеціальності, створення умов для розвитку господарства та підприємництва, нових робочих місць тощо. Конституція України не тільки проголошує право на працю, а й забезпечує його реалізацію за допомогою системи юридичних гарантій, що виражаються у нормах законодавства та встановлюють порядок його здійснення. Але сучасне законодавство слід охарактеризувати, як досить нестабільну систему правових норм, що часто змінюються законодавцем в умовах становлення ринкової економіки та правових основ незалежної держави. Так, право на працю і його юридичні гарантії постійно змінюються, що негативним чином впливає на правове положення працівника та результати його трудової діяльності. Суттєві зміни, що відбуваються в економіці, соціальній, політичній сферах життєдіяльності, зумовлюють необхідність удосконалення соціально-трудова правовідносин, у межах яких реалізуються трудові права громадян України, що мають бути не декларативними, а й дійсно забезпечуватися системою юридичних гарантій. Без функціонування широко розвинутої системи ефективних юридичних гарантій працівники не мають можливості безперешкодно реалізувати право на працю.

Таким чином, трудове законодавство в сучасних умовах розвитку та становлення трудового права має забезпечити дієвість проголошених прав, дійсну соціальну захищеність та продуктивність праці за допомогою системи дієвих юридичних гарантій.

Значення юридичних гарантій трудових прав, свобод та законних інтересів полягає у наступних аспектах: (а) забезпеченні функціональності та ефективності проголошених трудових прав, свобод, інтересів; (б) визначенні правового положення працівника в трудовій сфері за допомогою реалізації трудових прав та, як наслідок, трудової функції і професійної діяльності, що сприяє матеріальному забезпеченню, моральній самодостатності; (в) визначенні рівня охорони та захисту проголошених трудових прав, свобод та законних інтересів учасників трудових правовідносин; (г) сприянні розвитку економічної сфери життєдіяльності за допомогою здійснення ефективної праці на підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності; (ґ) визначенні відповідності законодавства України міжнародним стандартам реалізації трудових прав, на які впливає рівень забезпечення прав, свобод та законних інтересів учасників трудових правовідносин.

## **1.2 Сутність та значення юридичних гарантій у регулюванні трудових прав суддів**

Судді є учасниками трудових правовідносин, сторонами котрих є працівник та роботодавець. Отже, здійснюючи професійну діяльність у межах спеціальних трудових правовідносин, суддя має правовий статус працівника, до складу якого входять юридичні гарантії реалізації трудових прав загального характеру. Налагодження ефективного трудового процесу та порядку реалізації трудових прав суддями є безперечною необхідністю сьогодення з огляду на характер їх професійної діяльності –здійснення

правосуддя та охорони прав, свобод та інтересів громадян України. На цьому шляху для судді не може бути ніяких перешкод, проблем, що створюють умови для несумлінного виконання трудових обов'язків. Процес реалізації праці суддею прямо залежить від механізму забезпечення дієвості його трудових прав, свобод та законних інтересів, котрий має особливості порівняно з юридичними гарантіями, передбаченими законодавцем для інших категорій працівників.

Перш за все, слід надати визначення правовій категорії «юридичні гарантії реалізації трудових прав суддів» на підставі зроблених вище висновків загального характеру та галузевих наукових тверджень. Визначення юридичних гарантій у регулюванні трудових прав суддів має особливості порівняно з подібними визначеннями для інших категорій працівників, на цьому наголошує Ю.І. Аністратенко, зазначаючи, що в широкому розумінні поняттям «гарантії» охоплюється вся сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, спрямованих на справжню реалізацію прав і свобод громадян, на усунення можливих причин і перешкод їх неповного або неналежного здійснення та захист прав від порушень, що є, на жаль, багаточисельними у наші дні. Хоча ці фактори досить різноманітні, але стосовно процесу реалізації прав і свобод вони виступають як умови, засоби, способи, прийоми та методи. Тобто, під гарантіями здійснення службово-трудової діяльності, реалізації посадових повноважень державних службовців доцільно розуміти сукупність відповідних умов і засобів. Вживати поняття «спосіб» недоцільно, оскільки воно охоплюється обсягом поняття «засіб». Тому, якщо ми вживаємо слово «засіб», то розуміємо систему способів, прийомів, методів охорони та забезпечення прав, свобод, обов'язків, законних інтересів державних службовців. Отже, умови спрямовані на створення сприятливих обставин для користування цими правами, свободами, обов'язками, а засоби забезпечують якісне й ефективне виконання державними службовцями своїх функцій та завдань [29, с. 171, 172]. Серед іншого, означене наукове

твердження вказує на важливу необхідність для повноцінної реалізації трудових прав державними службовцями, у тому числі суддями, а саме: створення умов, сприятливих обставин для користування трудовими правами, котрі поряд із засобами та методами складають зміст спеціальних юридичних гарантій.

Т.В. Галайденко, у свою чергу, зазначає, що «спеціальні правові гарантії діяльності суддів судів загальної юрисдикції – це система нормативно-правових та організаційно-правових засобів забезпечення здійснення суддями своїх прав і обов'язків... Спеціальні правові гарантії прийнято розуміти як наявність гармонійно розвиненої комплексної законодавчої бази, що визначає правовий статус суддів судів загальної юрисдикції та судової влади в цілому. Тобто, правові норми, що забезпечують незалежність суддів у здійсненні правосуддя, мають об'єктивізуватися в цілісній та завершеній системі конституційних, законодавчих і підзаконних чинних нормативно-правових актів» [30, с. 28]. Зазначене наукове твердження вказує на необхідність формування комплексного законодавства, котре регламентує та забезпечує дієвість спеціальних юридичних гарантій як об'єктивно необхідних умов реалізації трудових прав, свобод, законних інтересів та обов'язків суддів.

На підставі наукових здобутків загальнотеоретичного значення та галузевих висновків, під юридичними гарантіями реалізації трудових прав суддів слід розуміти систему спеціальних економічних, нормативно-правових, організаційно-правових, процесуально-правових засобів, умов, методів та прийомів забезпечення здійснення суддями трудових прав, свобод, законних інтересів і обов'язків, визначених додатковими вимогами та обмеженнями, що передбачені конституційними, законодавчими й підзаконними чинними нормативно-правовими актами та спрямовані на усунення можливих причин і перешкод для здійснення незалежного та справедливого правосуддя.

Для визначення сутності та значення юридичних гарантій у регулюванні трудових прав, свобод, інтересів та обов'язків суддів необхідно виокремити та охарактеризувати їх особливості.

1. Одна із основоположних особливостей юридичних гарантій для працівників судових органів влади полягає у тому, що на них поширюється дія нормативно-правових актів загального (Конституція, КЗпП) та спеціального характеру. У свою чергу, спеціальне законодавство поділяється на загальне для всіх державних службовців (наприклад, Закон України «Про державну службу») та на те, що регулює виключно трудову діяльність суддів (Закон України «Про судоустрій та статус суддів» тощо).

2. Юридичні гарантії для реалізації трудових прав суддів складають економічні, нормативно-правові, організаційно-правові, процесуально-правові засоби, умови, методи та прийоми. Адже «обов'язки і права державного службовця лише тоді мають соціальний сенс та значущість, якщо вони забезпечені правовими й економічними гарантіями» [31, с. 476, 477]. З цього приводу додатково слід зазначити, що вказана особливість ґрунтується на структуруванні трудової діяльності суддів, котра має процесуальну, організаційну, правотворчу спрямованість та економічне підґрунтя.

3. Особливим також є той факт, що юридичні гарантії спрямовані на реалізацію суддями трудових прав, свобод, інтересів і обов'язків, визначених додатковими вимогами та обмеженнями. Слід зауважити, що додаткові вимоги встановлені законодавством саме для визначення меж реалізації трудових прав, свобод, інтересів і обов'язків, а не для їх дискримінаційного утиску порівняно з іншими категоріями працівників. Вони встановлені законодавцем для суддів з метою здійснення безперешкодного правосуддя, на яке не можуть впливати політичні погляди або уподобання працівника, котрий уособлює державний авторитет та владу тощо.

Додатково з цього приводу слід зазначити, що стосовно визначення додаткових вимог, обмежень та гарантій у загальному та спеціальному трудовому законодавстві існує безліч недоліків, прогалин та колізій. Наприклад, Ю.І. Аністратенко зауважує, що особливості службово-трудої діяльності державних службовців, відмінні риси їх правового статусу є тими об'єктивними факторами, які, коли це необхідно, зумовлюють установлення спеціальних гарантій. Так, у ст. 75 Кодексу законів про працю України зазначено, що щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік; ст. 35 Закону України «Про державну службу» встановлює додаткову гарантію для державних службовців, указуючи, що їм надається щорічна відпустка тривалістю тридцять календарних днів. Тобто, існують колізії у законодавстві [29, с. 172, 173]. Таким чином, гармонізація загального та спеціального трудового законодавства, котре регулює працю суддів, є першочерговим завданням для здійснення справедливого правосуддя та зростання авторитету судових органів на соціальному, державному та міжнародному рівнях.

4. Ефективність юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів впливає на рівень (а) забезпеченості трудових прав, унаслідок чого значно покращується процес праці та рівень правового становища працівника судових органів, його матеріальна забезпеченість та моральна самодостатність (указаний аспект ефективності юридичних гарантій є важливим та рівним для всіх категорій працівників); (б) здійснення правосуддя та захист прав, свобод та інтересів громадян України, що є показником суспільного й державного розвитку та гідного існування людини в соціумі, її цінність для держави тощо.

Важливим для дослідження є визначення та характеристика класифікаційного переліку юридичних гарантій реалізації трудових прав працівниками судових органів, котрий являє собою систему спеціальних економічних, нормативно-правових, організаційно-правових,

процесуально-правових засобів, умов, методів та прийомів забезпечення здійснення суддями трудових прав, що складають об'єкт дослідження, відповідно до виділених спільних ознак для окремих форм, видів та груп.

Слід зазначити, що єдиного універсального та однозначного підходу до класифікації юридичних гарантій реалізації трудових прав працівниками судових органів на даний момент не вироблено, тому науковці та практики використовують різні класифікаційні критерії. Так, ґрунтовне дослідження класифікації юридичних гарантій службово-трудої діяльності державних службовців провів М.І. Іншин. Взявши за основу його висновки щодо державних службовців, вважаємо за необхідне виділити особливості для окремої категорії працівників – суддів.

Так, учений констатує: «Зважаючи на те, що, по-перше, основою будь-якої системи повинна бути класифікація її складових, по-друге, класифікація юридичних гарантій допомагає з'ясувати не лише їх види, а й сутність, пропонуємо юридичні гарантії службово-трудої діяльності класифікувати за такими критеріями, як: 1) суб'єкт їх прийняття (застосування); 2) юридична сила правового акта, 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» [32, с. 177]. На наш погляд, науковець досить повно визначає класифікаційні критерії, котрі слід використати для розмежування юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів на окремі види. Ми пропонуємо доповнити указаний перелік критеріїв наступними елементами: (а) характер юридичних гарантій; (б) етапи розвитку службово-трудових правовідносин; (в) залежно від правового становища працівника державних органів тощо. Також слід зазначити, що класифікаційний перелік не є вичерпним з огляду на реформування трудового законодавства, в процесі якого можуть з'являтися нові засоби,

умови, методи та прийоми забезпечення здійснення трудових прав, свобод та законних інтересів.

На основі наукового дослідження М.І. Іншина слід зазначити, що за таким критерієм як суб'єкт прийняття (застосування) юридичні гарантії службово-трудової діяльності суддів устанавлюються:

1) міжнародними інституціями (Генеральна Асамблея ООН, РЄ, МОП тощо). Наприклад, слід звернути увагу на Рекомендацію Ради Європи № (94) 12 від 13 жовтня 1994 р. «Незалежність, дієвість та роль суддів», яка рекомендує урядам держав-членів ужити всіх необхідних заходів або зробити їх більш ефективними з тим, щоб піднести роль як кожного окремого судді, так і всього суддівського корпусу в цілому та зміцнити їх незалежність і дієвість, зокрема через застосування таких принципів: (а) Принцип I – Загальні принципи, що мають відношення до незалежності суддів. Гарантами цього можуть бути, наприклад, спеціальний, незалежний та компетентний орган, від якого уряд отримує поради та втілює їх на практиці; або право особи подавати до незалежного органу апеляцію з метою оскаржити рішення; або орган влади, який приймає рішення про заходи запобігання будь-якому неправомочному та незаконному впливу; (б) Принцип II – Повноваження суддів; (в) Принцип III – Відповідні умови праці; (г) Принцип IV – Об'єднання; (д) Принцип V – Зобов'язання суддів; (е) Принцип VI – Невиконання обов'язків і дисциплінарні порушення» [33];

2) Верховною Радою України. Наприклад, Законом «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» від 23 грудня 1993 р. № 3781-XII передбачено систему особливих гарантій державного захисту працівників судових органів, зокрема розділ II містить спеціальні заходи безпеки. Так, відповідно до ст. 5 для забезпечення безпеки працівників суду і правоохоронних органів та їх близьких родичів, недоторканності житла, а також збереження їх майна з урахуванням конкретних обставин можуть застосовуватися, відповідно до законодавства, такі заходи:

(а) особиста охорона, охорона житла і майна; (б) видача зброї, засобів індивідуального захисту й 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, переселення в інше місце проживання [34]. Також даний закон розмежовує діяльність органів, які приймають рішення про вжиття безпеки (ст. 14); які здійснюють заходи забезпечення безпеки (ст. 15); визначає їх права й обов'язки (ст. 18); встановлює відповідальність за невиконання передбачених обов'язків (розділ IV);

3) Вищою кваліфікаційною комісією суддів України. Прийнятий Верховною Радою України Закон «Про судоустрій і статус суддів» став першим етапом у реформуванні українського судочинства, закріпив статус Вищої кваліфікаційної комісії суддів України як постійно діючого органу в системі судоустрою України. До цього часу Комісія діяла на громадських засадах. Визначений правовий статус Комісії створив умови для забезпечення стабільного, своєчасного й якісного наповнення судів професійними кадрами, ефективного й об'єктивного розгляду питань про дисциплінарну відповідальність суддів. Відповідно до вказаного закону, ВККС України було наділено повноваженнями добору суддів, спеціальної підготовки суддів та дисциплінарного провадження щодо них. Організацію спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, підготовку суддів, підвищення їх кваліфікації, проведення науково-дослідної роботи тощо покладено на Національну школу суддів, що була утворена при Вищій кваліфікаційній комісії суддів України [35];

4) Вищою радою юстиції. Відповідний державний орган уповноважений здійснювати дисциплінарне провадження стосовно суддів

Верховного Суду України та суддів вищих спеціалізованих судів у порядку, встановленому Законом України «Про Вищу раду юстиції» [36];

5) Президентом України. Наприклад, ч. 5 ст. 126 Конституції України містить положення про те, що суддя звільняється з посади органом, який його обрав (Верховна Рада) або призначив (Президент), зокрема у разі порушення суддею вимог щодо несумісності, присяги. У свою чергу, відповідно до ч. 22. ст. 108 Президент України призначає третину складу Конституційного Суду України [37]. Також 17 січня 2011 року Президент України видав відповідний Указ, яким доручив прискорити формування Національної школи суддів України на базі Академії суддів України [38];

б) Радою суддів України. Відповідно до п. 6 ст. 122 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», Рада суддів (а) здійснює контроль за організацією діяльності відповідних судів, заслуховує інформацію голів цих судів про діяльність судів, інформацію Голови Державної судової адміністрації України з питань організаційно-матеріального забезпечення відповідних судів; (б) розглядає питання правового захисту суддів, соціального захисту й побутового забезпечення суддів та їх сімей, заслуховує з цих питань представників Державної судової адміністрації України, приймає відповідні рішення; (в) вносить подання Вищій раді юстиції щодо призначення суддів на адміністративні посади в судах та звільнення їх з таких посад; визначає на основі поданих зборами суддів пропозицій щодо делегатів на конференцію суддів, склад відповідної конференції суддів, виходячи з досвіду роботи кандидатів у делегати та їх авторитету; (г) звертається з пропозиціями щодо вирішення питань діяльності відповідних судів до органів державної влади та органів місцевого самоврядування; (д) приймає інші рішення з питань, віднесених до її повноважень [39]. Додатково слід зазначити, що існують такі державні органи як Рада суддів загальних судів, Рада суддів адміністративних судів, Рада суддів господарських судів;

7) Державною судовою адміністрацією України. Наприклад, Кабінет Міністрів України на своєму засіданні 6 березня 2013 р. розглянув та підтримав проект закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України з метою посилення державного захисту суддів, який був поданий Міністерством юстиції України. Відповідний законопроект було розроблено Державною судовою адміністрацією України та погоджено Радою суддів України. Законопроект спрямований на посилення державного захисту суддів та їх близьких родичів. З цією метою відповідним проектом запропоновано внести зміни до законів України «Про судоустрій і статус суддів», «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», «Про оперативно-розшукову діяльність» та Кримінального кодексу України» [40]. Додатково, відповідно до п. 3 Указу Президента України «Про Положення про Державну судову адміністрацію України» від 3 березня 2003 р. № 182/2003 основними завданнями ДСА України є: (а) організаційне забезпечення діяльності органів судової влади у межах повноважень, визначених Законом України «Про судоустрій і статус суддів»; (б) забезпечення належних умов діяльності судів загальної юрисдикції, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Національної школи суддів України та органів суддівського самоврядування; (в) участь у формуванні судів загальної юрисдикції у межах повноважень, визначених Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [41].

Наступний критерій полягає у виокремленні юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів залежно від юридичної сили правового акта, яким вони передбачені. У відповідності до означеного вище класифікаційного критерію, слід навести думку О.М. Мартинової, котра зазначає, що нормативно-правові акти, які регулюють діяльність суддів місцевих загальних судів, вважається за доцільне класифікувати наступним чином: (а) Конституція України; (б) закони України; (в) укази й розпорядження Президента України; (г) акти Верховної Ради та Ради Міністрів Автономної Республіки Крим; (г) постанови й розпорядження

Кабінету Міністрів України та інших органів державної влади; (д) постанови Пленуму Верховного Суду України; (е) накази Державної судової адміністрації України; (є) рішення Вищої ради юстиції; (ж) акти центральних та місцевих органів виконавчої влади; (з) рішення органів місцевого самоврядування; (и) загальновизнані принципи та норми міжнародного права, міжнародні договори [42, с. 591].

На наш погляд, на підставі аналізу положень державного та міжнародного законодавства слід доповнити зазначений вище висновок О.М. Мартинової для виокремлення наступних юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів за юридичною силою правового акта наступним чином:

1) закріплені у міжнародних законодавчих актах та договорах, ратифікованих Україною. Відповідно до положення ст. 8<sup>1</sup> КЗпП України, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [43].

Наприклад, Європейська хартія про закон «Про статус суддів» (Рада Європи, 1998 р.), Пояснювальна записка до Європейської хартії про закон «Про статус суддів» (Модельний кодекс), Висновки «Призначення та соціальний статус суддів» (Перша експертна комісія Міжнародної асоціації суддів, 1988 рік) містять юридичні гарантії реалізації трудових прав суддів, врегульовують елементи їх правового статусу в соціально-трудовій сфері життєдіяльності та містять рекомендаційні положення щодо призначення осіб на відповідну посаду. Такий міжнародний документ, як Висновки «Подальша освіта суддів» (Перша експертна комісія Міжнародної Асоціації Суддів, 1982 рік), встановлює юридичну гарантію реалізації права суддів на працю, що полягає в забезпеченні порядку професійного росту працівників за допомогою подальшої освіти. У свою чергу, Бангалорські принципи поведінки суддів, схвалені резолюцією 2006/23

Економічної та Соціальної Ради ООН від 27 липня 2006 р., Висновки «Правила етичної поведінки суддів, їх застосування та дотримання» (Перша експертна комісія Міжнародної Асоціації Суддів, Валль де Браво, 31 жовтня – 4 листопада 2004 р.), Висновки «Критерії оцінки роботи судів та суддів» (Перша експертна комісія Міжнародної Асоціації Суддів, 1995 р.), Висновки «Оцінювання роботи суддів» (Перша експертна комісія Міжнародної Асоціації Суддів, Сіофок, 1 жовтня 2006 р.) установлюють межі реалізації трудової діяльності суддів, вимоги до їх професійної поведінки, критерії оцінки роботи відповідної категорії працівників. Рекомендація № (94) 12 «Незалежність, дієвість та роль суддів» (ухвалена Комітетом Міністрів Ради Європи на 518 засіданні заступників міністрів 13 жовтня 1994 р.) установлює гарантії реалізації принципу незалежності суддів, котрий є основоположним у професійній діяльності суддів, вирішальним для результатів професійних дій, функцій та завдань;

2) закріплені у Конституції України. Наприклад, держава забезпечує фінансування та належні умови для функціонування судів і діяльності суддів. У Державному бюджеті України окремо визначаються видатки на утримання судів, відповідно до положення, визначеного ч. 1 ст. 130 Конституції України;

3) закріплені у кодифікованих законодавчих актах. КЗпП України містить положення загального характеру, що встановлюють юридичні гарантії реалізації трудових прав для всіх категорій працівників (ст. 5<sup>1</sup>), регулює трудові права (ст. 2), забезпечує принцип рівності трудових прав громадян України (ст. 2<sup>1</sup>), передбачає особливості регулювання праці деяких категорій працівників (ст. 7) тощо;

4) закріплені у державних законодавчих актах. Слід зазначити, що основоположним законодавчим актом, котрий об'єднав у собі всі норми щодо правового регулювання діяльності судових органів і суддів в Україні, є Закон України «Про судоустрій і статус суддів», котрий забезпечує принципи професійної діяльності відповідної категорії працівників –

незалежності (ст. 47) та недоторканності (ст. 48), незмінюваності (ст. 52), що в сукупності регулюють безперешкодну реалізацію права на працю суддями та сприяють стабільності їх трудо-правового статусу тощо;

5) закріплені у підзаконних нормативно-правових актах, до яких відносяться акти Президента та Кабінету Міністрів України, галузеві накази та нормативно-правові акти інших органів державної влади, центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування тощо. Регламент Вищої ради юстиції від 4 жовтня 2010 р. № 791/0/15-10 встановлює порядок підготовки та розгляду у ВРЮ матеріалів про призначення на посаду судді вперше; Президент України приймає окремі накази про призначення на посади;

б) закріплені у локальних підзаконних нормативно-правових актах, що вироблені для працівників апарату визначеного суду. Наприклад, Правила внутрішнього трудового розпорядку для суддів та працівників апарату Токмацького районного суду Запорізької області містять визначення основних прав та обов'язків суддів та працівників апарату Токмацького районного суду Запорізької області [44].

Додатково слід зазначити, що нормативно-правові акти, що встановлюють юридичні гарантії реалізації трудових прав суддів, поділяються на загальноправові та галузеві (спеціальні).

3. Залежно від правового становища працівника судових органів юридичні гарантії реалізації трудових прав законодавцем передбачені для:

1) суддів загальної юрисдикції. Особливості професійної діяльності суддів загальної юрисдикції визначені Законом України «Про судоустрій і статус суддів». Так, ст. 20 визначає порядок призначення суддів на адміністративні посади, що є підставою для виникнення службово-трудових правовідносин;

2) суддів конституційної юрисдикції. Особливості професійної діяльності суддів Конституційного Суду врегульовує Закон України «Про Конституційний Суд України» від 16 жовтня 1996 р. № 422/96-ВР [45].

Зокрема, ст. 7 передбачає порядок призначення суддів Конституційного Суду України Верховною Радою; ст. 8 – порядок призначення суддів Конституційного Суду України з'їздом суддів України; ст. 9 – строк повноважень суддів Конституційного Суду України, що в сукупності являють собою юридичні гарантії при виникненні та розвитку службово-трудових правовідносин з відповідною категорією працівників;

3) працівників апарату суду. Відповідно до вказаного класифікаційного критерію, слід зазначити, що судова система України складається з усіх судів України, заснованих на єдиних засадах організації й діяльності, тому «гарантії незалежності суддів, включаючи заходи їх правового захисту, матеріального та соціального забезпечення, поширюються на всіх суддів України» [46, с. 76].

4. Наступний критерій полягає у спрямуванні юридичних гарантій, передбачених у державному законодавстві для суддів. Наприклад, М.І. Іншин виділяє класифікаційні елементи за таким критерієм як спрямування гарантій та об'єднує їх у дві групи:

1) юридичні гарантії забезпечення виконання покладених на державних службовців завдань, функцій та повноважень (передбачення обмежень, застосування контрольно-наглядових засобів, розгляд звернень громадян, передбачення відповідальності тощо);

2) юридичні гарантії забезпечення реалізації покладених на державних службовців завдань, функцій та повноважень (чітка структура, чіткі повноваження, розмежування компетенції, зарплата та інші види соціального захисту тощо).

Перша група гарантій службово-трудової діяльності спрямована на забезпечення виконання покладених на державних службовців завдань, функцій та повноважень, у зв'язку з чим чинним законодавством про державну службу передбачено обмеження для державних службовців, визначені правила їх поведінки, керівники наділені необхідним об'ємом контрольно-наглядових повноважень, що дає їм змогу забезпечувати

дисципліну та законність підпорядкованих їм осіб. Друга – на забезпечення реалізації покладених на державних службовців завдань, функцій та повноважень. Гарантії цієї групи, як правило, мають соціально-матеріальне призначення (пільги та компенсації, заробітна плата, премії, надбавки, доплати, медичне забезпечення, забезпечення житлом тощо) [32, с. 179]. На наш погляд, відповідний перелік слід застосовувати й до суддів.

5. Юридичні гарантії за характером поділяються на:

– стимулюючі – передбачають сприятливі умови для здійснення трудових функцій суддями за допомогою додаткових привілеїв, прав, засобів матеріального заохочення (премій, надбавок) тощо. Наприклад, за рахунок держави суддям гарантується матеріальне та соціальне забезпечення, відповідно до положення ст. 130 Конституції;

– захисні – передбачають засоби безпеки для захисту суддів та членів їх сімей. Наприклад, захист прав суддів відбувається на підставі 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 червня 1999 р. №10, Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів»;

– попереджувальні – спрямовані на попередження та припинення порушень трудових обов'язків суддями за допомогою встановлення додаткових, спеціальних обмежень та вимог. Відповідно до вимог ч. 2 ст. 16 Закону України «Про Конституційний Суд України», судді Конституційного Суду України не можуть належати до політичних партій та профспілок, мати представницький мандат, брати участь у будь-якій політичній діяльності, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької та творчої;

– організаційні – спрямовані на врегулювання трудового процесу та виконання професійної діяльності членами одного трудового колективу в

межах визначеного судового органу. Наприклад, ст. 7 Закону України «Про Конституційний Суд України» визначає порядок призначення суддів Конституційного Суду Верховною Радою України;

– процесуальні – передбачають засоби здійснення трудових функцій суддею та працівниками судового апарату в процесі судового засідання. Процесуальні норми, перш за все, містяться в кодифікованих нормативно-правових актах, наприклад, у Кримінальному процесуальному кодексі України, Кодексі адміністративного судочинства України тощо.

6. За формою зовнішнього вираження юридичні гарантії трудових прав суддів поділяються на: (а) загальні (визначені Конституцією та КЗпП України) та спеціальні (визначені Законом України «Про судоустрій і статус суддів») принципи трудового права; (б) повноваження суддів; (в) пільги та компенсації; (г) заходи захисту (забезпечення безпеки судді та членів його родини); (ґ) заохочення матеріального (премії і/або надбавки) або морального (кар'єрне зростання) характеру; (д) додаткові обмеження та вимоги; (е) контроль та нагляд; (є) присяга; (ж) випробування; (з) стажування; (и) атестація; (і) дисциплінарна відповідальність.

7. За таким критерієм, як ступінь визначеності, юридичні гарантії трудових прав суддів можна об'єднати у такі групи: (1) основні, визначені загальним та спеціальним трудовим законодавством України; (2) додаткові, визначені у трудовому договорі між судовим органом та працівником; (3) локальні, визначені для суддів та працівників судового апарату окремого суду.

8. Для того щоб виділити юридичні гарантії трудових прав суддів залежно від різновиду правових норм, якими вони визначаються, слід взяти за основу наукове твердження М.І. Іншина [32, с. 180, 181] і зазначити, що вони поділяються на ті, що врегульовані (а) матеріальними нормами (наприклад, до матеріальних гарантій забезпечення професійної діяльності суддів слід віднести: основні принципи (незалежність, рівність, самостійність тощо); повноваження суддів, визначені Законом України

«Про судоустрій та статус суддів»); (б) процесуальними нормами (наприклад, ст. 83 Закону «Про судоустрій і статус суддів» містить підстави дисциплінарної відповідальності судді, котрого може бути притягнуто до неї в порядку дисциплінарного провадження).

9. Залежно від етапів розвитку трудових правовідносин юридичні гарантії трудових прав суддів логічно поділити на ті, що забезпечують їх реалізацію при (а) виникненні службово-трудова правовідносин (розділ IV Закону України «Про судоустрій та статус суддів» урегульовує порядок зайняття посади судді суду загальної юрисдикції шляхом установлення вимог до кандидатів на посаду судді (ст. 64), окремого порядку добору кандидатів на посаду судді (ст. 65), порядку призначення на посаду судді вперше (ст. 66), порядку переведення судді до іншого суду в межах п'ятирічного строку (ст. 73) тощо); (б) розвитку службово-трудова правовідносин (наприклад, ст. 20 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» визначає порядок призначення суддів на адміністративні посади тощо); (в) припиненні службово-трудова правовідносин (наприклад, ст. 23 Закону України «Про Конституційний Суд України» містить підстави звільнення з посади судді Конституційного Суду, у свою чергу, ст. 24 визначає порядок дострокового звільнення з посади Голови Конституційного Суду, його заступника за їх заявами тощо).

10. Юридичні гарантії трудових прав суддів залежно від об'єкта охорони та захисту спрямовані на охорону та захист інтересів суддів. Зокрема, положення ст. 3 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» від 23 грудня 1993 р. № 3781-XII [47] врегульовує право працівників суду, правоохоронних органів та їх близьких родичів на державний захист.

На наш погляд, відповідна класифікація юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів є досить повною та має перспективи подальшого розвитку в межах реформування трудового законодавства.

Отже, визначивши зміст та розкривши сутність юридичних гарантій реалізації трудових прав, свобод та інтересів працівників судових органів влади, можна зробити висновок про важливість їх ефективності у сфері трудової життєдіяльності. Адже «реалізація зазначених правових гарантій здійснення правосуддя є необхідною передумовою незалежного виконання судом своїх конституційних функцій із забезпечення дії принципу верховенства права, захисту прав і свобод людини та громадянина, утвердження й забезпечення яких є головним обов'язком держави» [48, с. 229].

Слід також навести наукове твердження Ю.І. Аністратенко про те, що з метою забезпечення якісного виконання державними службовцями своїх функціонально-посадових обов'язків, реалізації наданих їм законом службово-трудова права, дотримання правообмежень законодавець установлює систему юридичних гарантій. Від повноти, достатності та якості останніх безпосередньо залежить задоволеність державного службовця своєю трудовою діяльністю, місцем у соціально-професійній ієрархії суспільства, бажання чи небажання підтримувати й надалі службово-трудова відносини з державними органами, організаціями, установами [29, с. 170].

Таким чином, слід законодавчо визначити вичерпний перелік юридичних гарантій реалізації трудових прав, свобод та інтересів суддів у межах одного нормативно-правового акта – Закону України «Про судоустрій та статус суддів», окрема глава якого регулюватиме саме трудове становище відповідної категорії працівників задля здійснення справедливого, ефективного правосуддя, як наслідок – утвердження авторитету судових органів, закріплення суспільної поваги до судових рішень.

### **1.3 Міжнародні й зарубіжні стандарти реалізації трудових прав суддів**

Відповідно до постанови Верховної Ради УРСР, що затвердила Акт «Про проголошення незалежності України» [49], Україна від 24 серпня 1991 р. є незалежною та демократичною державою. Як слушно зазначає І.В. Юревич, головним пріоритетом у становленні сучасних державних демократичних засад є ідея забезпечення прав, свобод та законних інтересів людини відповідно до зарубіжних стандартів з огляду на тенденцію приєднання України до міжнародного співтовариства розвинених країн світу як рівноправного та гідного учасника. Отже, у зв'язку із поставленими зовнішньодержавними завданнями реалізація трудових прав суддів має бути забезпечена державою у відповідності до міжнародних стандартів. В процесі розбудови правової держави, наявності потреб у внесенні змін до законодавства з метою забезпечення стабільного розвитку суспільства та утвердження єдності судової влади проблема якісного комплектування суддівського корпусу стає особливо актуальною. Статус суддів необхідно вивести на якісно новий рівень, тому одним із основних напрямків судової реформи має стати підвищення фахового рівня суддів, зміцнення їх незалежності з одночасним посиленням відповідальності за вчинки, несумісні зі статусом судді. Проблема створення повного комплексу стандартів єдності статусу суддів в певній мірі порушувалась у значній кількості різноманітних досліджень, та реалії сьогодення свідчать, що у даній сфері існує багато питань, які потребують глибокого аналізу, адже достатньої законодавчої регламентації статусу суддів і наразі немає. В умовах пріоритетного напрямку руху України у зовнішній політиці (інтеграція до Європейського Союзу) важливим є дотримання норм міжнародних договорів, які встановлюють вимоги до суддівського корпусу, тому обговорення реформ у судовій системі та

суддівському корпусі в наші дні неможливе без звернення до міжнародних та європейських стандартів із даних питань [50, с. 78, 79],

Актуальність з'ясування сутності міжнародних стандартів реалізації трудових прав, свобод та законних інтересів суддів обумовлена їх значенням, котре полягає у тому, що вони являють собою відправні засади регулювання суспільно-трудова відносин, які перевірені часом та досвідом багатьох зарубіжних країн. Незважаючи на значення категорії «міжнародний стандарт» для теорії та практики як державного, так і міжнародного рівня, єдиного визначення в загальному його розумінні представниками наукової спільноти й до цього часу не вироблено.

Зміст зазначеного поняття зводиться науковцями до міжнародних правових норм, принципів, прав та обов'язків держав-учасниць тощо. Зокрема, на думку С. Черниченка, міжнародні стандарти в галузі прав людини – це обов'язки держав, що випливають з міжнародного права [51, с. 38]. Означені підходи не дають загального розуміння поняття «міжнародні стандарти» з огляду на вузьке тлумачення його змісту, що не дозволяє навіть розмежувати вказану категорію з іншими близькими за змістом. У свою чергу, більш широке тлумачення висловлює О.М. Руднева, зазначаючи, що міжнародний стандарт прав і свобод людини, виходячи з їх основних ознак, якими є універсальність, загальність, модельність, ураховуючи особливості їх сфери охоплення, об'єктивних форм вираження та джерел закріплення, міжнародні стандарти захисту прав і свобод людини, можна визначити як універсальні принципи та норми загального характеру, що встановлюють ідеальні моделі фіксації, реалізації та/або охорони прав людини, є вираженням зразкового розуміння та реалізації прав людини, їх власної та інструментальної цінності для держави та суспільства [52, с. 22].

Можна додатково зазначити, що на міжнародному рівні країни світу об'єднуються в співтовариства, враховуючи більш спільні геополітичні, національні, територіальні ознаки, державні інтереси тощо. Таким чином,

слід зауважити, що історично сформувалися й більш уособлені стандарти врегулювання прав, свобод та законних інтересів європейського співтовариства, до якого має з часом увійти й Україна як рівноправний учасник. Відповідно до зазначеного, хотілось би навести думку П.М. Рабіновича, котрий вказує, що європейські стандарти прав людини – це зафіксовані в юридичних актах та документах європейських міжнародних організацій та їх органів принципи й норми стосовно змісту й обсягу прав та свобод людини, призначені слугувати обов'язковими або рекомендаційними настановами для відповідної внутрішньодержавної юридичної практики [53, с. 114]. Слід відзначити, що останнє твердження засноване на підставі закріплення міжнародних стандартів у межах нормативно-правових актів європейських міжнародних організацій.

Проаналізувавши наведені точки зору, можна стверджувати, що міжнародні стандарти реалізації трудових прав суддів – це офіційно визначені, універсальні, загально вироблені та визнані моделі, принципи врегулювання службово-трудова правовідносин, забезпечення трудових прав, свобод та законних інтересів суддів, їх реалізації, охорони та захисту, встановлені міжнародно-правовими актами, що мають обов'язковий або рекомендаційний характер залежно від джерела закріплення.

Отже, міжнародні стандарти реалізації трудових прав суддів установлені нормами міжнародних нормативно-правових актів. Як слушно зазначає О.М. Руднева, формою закріплення міжнародних стандартів прав людини є насамперед багатосторонній міжнародний договір, з огляду на таку суттєву властивість стандартів як універсальність. Так, закріплення певного, навіть важливого за своєю цінністю принципу чи норми у сфері встановлення прав людини, їх регулювання та захисту на рівні домовленості двох держав-учасниць міжнародних відносин не створює обов'язків для міжнародної спільноти в цілому та не поширює на них дію відповідних норм та принципів. Тому останні й не набувають загального характеру, обмежуючи сферу правового охоплення державами, що уклали

відповідний договір. Поряд з тим, широке закріплення окремих принципів та норм у галузі прав людини на рівні національного законодавства та двосторонніх міждержавних договорів є самостійним шляхом набуття ними статусу міжнародних стандартів, оскільки, закріплюючись у вказаних джерелах, відповідні норми та принципи поступово набувають загального та універсального характеру. Важливу роль у виробленні міжнародних стандартів прав людини відіграють міжнародні організації. В юридичній літературі висловлюються непоодинокі думки, згідно з якими міжнародні стандарти прав людини на універсальному рівні особливо пов'язані з діяльністю ООН. Функції та повноваження головних і спеціалізованих органів систем ООН у сфері прав людини складаються з міжнародно-правових документів про права людини та загальних рекомендацій з цієї проблеми із здійснення моніторингу за практичною реалізацією державами взятих на себе зобов'язань [52, с. 21]. Також міжнародні стандарти реалізації трудових прав суддів можуть установлюватися іншими видами міжнародних нормативно-правових актів, які мають рекомендаційний характер.

Отже, низка міжнародно-правових документів регламентує реалізацію трудових прав суддів та встановлює рекомендації для правових систем різних країн, що направлені на універсальність та стандартизацію регулювання службово-трудова правовідносин.

Перш за все, слід виокремити важливий міжнародний стандарт, що направлений на встановлення етичних норм поведінки для суддів, котрі є основою для здійснення ними професійної діяльності. Так, Бангалорські принципи поведінки суддів, схвалені резолюцією 2006/23 Економічної та Соціальної Ради ООН від 27 липня 2006 р., містять положення про те, що заохочення та підтримка високих стандартів поведінки суддів є безпосереднім обов'язком судових органів кожної держави [54, с. 28] та встановлюють стандарти етичної поведінки суддів шляхом закріплення основоположних принципів для суддів та судових органів, а саме:

незалежність, об'єктивність, чесність та непідкупність, дотримання етичних норм, рівність, компетентність та старанність. Також у вищезазначеному нормативно-правовому акті наголошено на необхідності створення механізмів введення в дію принципів, якщо такі механізми відсутні в рамках юрисдикції національних судових органів, виходячи з особливостей судової посади.

Додатково етичні стандарти для суддів встановлюють пункти 7, 8 Висновків «Правила етичної поведінки суддів, їх застосування та дотримання», відповідно до яких «писане правило етики має бути підготовлене та/або прийняте судовими органами. Проте судді можуть взяти до уваги міжнародні норми суддівської етики та норми, прийняті в їх суспільстві... Структура і зміст будь-яких принципів етики мають бути узгоджені в кожній країні з власними традиціями й досвідом. Кодекси етики або етичні настанови, прийняті в різних країнах, можуть слугувати моделлю для інших країн при впровадженні власних кодексів етики та етичних настанов. (З цього приводу рекомендуємо звернутися до Універсальної хартії судді 1999 р. та Бангалорських принципів поведінки суддів 2002 р.)» [55, с . 74].

Таким чином, означений міжнародний стандарт установа рівних етичних норм поведінки для суддів є основою для здійснення справедливого правосуддя внаслідок сумлінного та гідного виконання службових обов'язків відповідною категорією працівників. На наш погляд, установа рівних етичних норм поведінки для суддів має реалізовуватися в державних межах за допомогою здійснення таких кроків:

- закріплення принципу дотримання етичних норм у межах державного законодавства;
- закріплення етичних правил поведінки в межах окремого нормативно-правового акта (Кодексу етики або етичної настанови), котрі є стандартами для суддів, що здійснюють професійну діяльність як на

території України, так і за її межами, відповідно до реалізації принципу рівності їх правових статусів;

– етичні правила мають бути підготовлені та/або прийняті судовими органами;

– структура і зміст Кодексу етики або етичної настанови мають бути стандартними для зарубіжних країн, але узгодженими в кожному окремому випадку з власними традиціями і досвідом.

Слід зазначити, що в Україні існує Кодекс професійної етики судді, у відповідності до якого зазначені в цьому Кодексі норми спрямовані на вирішення етичних питань, пов'язаних зі статусом судді. Ці норми не можуть застосовуватись як підстави дисциплінарної відповідальності суддів і визначати ступінь їх провини. Разом з тим, судді мають прагнути дотримуватися їх у своїй професійній, громадській діяльності та приватному житті заради утвердження незалежності й неупередженості судової влади, зміцнення її авторитету в суспільстві [56].

Наступний міжнародний стандарт стосується питання необхідності встановлення обмежень щодо здійснення діяльності суддями поза межами службово-трудова правовідносин. Так, п. 4.2 Європейської хартії про закон «Про статус суддів» визначає, що «судді вільно здійснюють іншу діяльність поза межами їх суддівських обов'язків, у тому числі діяльність, яка є втіленням їх прав як громадян. Ця свобода не може обмежуватися, за винятком тих випадків, коли така діяльність поза суддівськими обов'язками не є сумісною з довірою до їх неупередженості та незалежності або з належним рівнем відданості, необхідної для розгляду справ, поданих на їх розгляд, з належною ретельністю та в межах розумного періоду часу. Здійснення інших видів діяльності, окрім літературної чи мистецької, якщо за них передбачена виплата винагороди, має бути попередньо санкціоновано з урахуванням умов, визначених законом» [57, с. 94].

Додатково слід відзначити положення, закріплене п. 4.11 Бангалорських принципів поведінки суддів, у відповідності до якого «за умови належного виконання своїх обов'язків суддя має право: (а) займатися літературною, педагогічною діяльністю, читати лекції, брати участь в діяльності, що пов'язана з правом, законодавством, визначенням правосуддя та іншими подібними питаннями; (б) на публічних слуханнях справ виступати перед офіційним органом з питань, що пов'язані з правом, відправленням правосуддя чи іншими подібними питаннями; (с) бути членом офіційного органу, урядового комітету, комісії, дорадчого органу, якщо таке членство дозволяє судді залишатися неупередженим і зберігати політично нейтральну позицію; (d) займатися іншою діяльністю, якщо це є сумісним з високим статусом посади судді й не перешкоджає в будь-якій мірі виконанню ним своїх обов'язків» [54, с. 32]. При цьому суддя не має права займатися юридичною практикою в період перебування на посаді.

На підставі викладеного зробимо наступні висновки.

1. Міжнародний стандарт здійснення діяльності суддями поза межами службово-трудова правовідносин полягає в забезпеченні безперешкодної реалізації комплексу всіх законних прав, свобод та інтересів, але при дотриманні наступних умов: (а) залишатися неупередженим, незалежним і зберігати політично нейтральну позицію; (б) виконувати службово-трудова обов'язки належним чином.

2. Судді поза межами службово-трудова правовідносин мають право займатися такими видами діяльності: літературною, педагогічною, науковою, інтерпретаційною, мистецькою; публічно виступати на офіційних слуханнях; мати членство в офіційних органах, урядових комітетах, професійних об'єднаннях, комісіях, дорадчих органах тощо. Винятком є заборона займатися юридичною практикою в період перебування на посаді.

3. Означені вище види діяльності суддів мають бути попередньо санкціонованими в разі отримання додаткових прибутків.

Наступний міжнародний стандарт витікає з попереднього та стосується врегулювання права судді на участь в асоціаціях різного характеру. Так, ст. 12 Загальної (Універсальної) хартії судді, ухвалена 17 листопада 1999 р. Центральною Радою Міжнародної Асоціації Суддів в Тайпеї (Тайвань) встановлює: «Право суддів входити до професійних асоціацій з метою обговорення професійних питань, особливо питань суддівського статусу, питань професійної етики, справедливості та ін., захисту своїх законних інтересів має бути визнане» [58, с. 35].

Справедливим є положення, закріплене в п. 1.7 Європейської хартії про закон «Про статус суддів», про те, що професійні організації, створені суддями, до яких усі судді можуть вільно входити, роблять значний внесок у захист прав, який покладено на суддів законом, зокрема у стосунках з тими владними структурами та органами, які залучаються до винесення рішень стосовно них [57, с. 92]. У свою чергу, Рекомендація № (94) 12 «Незалежність, дієвість та роль суддів», ухвалена Комітетом Міністрів Ради Європи на 518 засіданні заступників міністрів 13 жовтня 1994 р., містить Принцип IV – «Об'єднання», котрий полягає у тому, що судді повинні бути вільними у створенні об'єднань, які самостійно або спільно з іншим органом оберігають незалежність суддів та захищають їх інтереси [59, с. 89].

Додатково також Висновки «Як захистити суддів від зовнішнього політичного, економічного та соціального впливу та від насильства, з огляду на повагу до рішень суду та соціального статусу суддів» (Перша експертна комісія Міжнародної Асоціації Суддів, 1990 р.) містять положення про те, що стосується участі в культурних, спортивних та інших об'єднаннях, Комісія вважає, що судді повинні вести нормальне життя, але в той же час уникати стосунків, що можуть їх компрометувати. Оскільки судді не можуть жити ізольовано, то вони повинні обачніше ставитися до кола своїх знайомих. Незважаючи на те, що ні в кого не виникає сумніву, що судді повинні брати участь у благодійних

об'єднаннях, проте вони не повинні брати на себе фінансову відповідальність, наприклад, бути скарбником [60, с. 57, 58].

Отже, слід зробити висновок про те, що існує міжнародний стандарт, направлений на реалізацію права суддів на участь в (а) професійних організаціях з метою захисту своїх законних інтересів та трудових прав, обговорення професійних питань, пов'язаних з установами, дотриманням правил професійної етики тощо; (б) спортивних та благодійних організаціях з метою реалізації моральних, культурних, фізично-оздоровчих ідей, засад, принципів, уникаючи при цьому фінансової відповідальності або зацікавленості.

Наступний міжнародний стандарт стосується забезпечення права осіб на отримання спеціальної освіти, для того щоб зайняти посаду судді вперше і/або здійснювати підвищення кваліфікації для подальшого кар'єрного росту. Його встановлюють положення Висновків «Подальша освіта суддів» (Перша експертна комісія Міжнародної Асоціації Суддів, 1982 р.), в яких передбачено наступне: «У деяких країнах кожен суддя забезпечується правовими книжками (включаючи тексти нових законів, доповіді з правових питань та інші документи), які є необхідними в його щоденній роботі, а в інших країнах такого не відбувається, і суддя має купувати такі книжки за власний рахунок. Але такі матеріали є важливим інструментом судді. Отже, кожен суддя має бути забезпечений такими інструментами і не за власний рахунок, для того щоб він міг використовувати їх як на робочому місці, так і вдома. Також необхідно, щоб кожен суддя мав вільний доступ до бібліотеки, де він би міг отримати всі необхідні йому книги... Суддя має постійно слідкувати за змінами, що відбуваються в інституціях, які мають відношення до права, й не тільки. Отже, він має постійно отримувати нову інформацію. Така інформація може або навіть має (згідно з судовою системою в країні) надаватися у вигляді семінарів, конференцій, лекцій тощо, що можуть бути організовані державними органами чи з приватної ініціативи. Обмін інформацією та

контакти між суддями різних країн мають стати постійними. Якщо суддя не бере участі в такого роду зустрічах і конференціях, це може стати загрозою для його незалежності» [61, с. 43].

Отже, означений міжнародний стандарт полягає в забезпеченні безперешкодного доступу до інформації через бібліотеки, лекції, семінари, конференції за державний рахунок, обмін досвідом з суддями інших країн. У свою чергу, п. 1.3 Висновків «Критерії оцінки роботи судів та суддів» (Перша експертна комісія Міжнародної Асоціації Суддів, 1995 р.) містить положення про те, що «коли процес відбору стає більш складним технічно, це становить додаткову проблему: специфічне навчання та компетентність осіб, що відповідають за відбір». При цьому п. 2.1 визначає, що «суддя повинен отримувати специфічні знання, які він не міг здобути ні в університеті, ні під час заняття іншою професією. Три аспекти суддівської освіти мають базуватися на юридичних, спеціалізованих знаннях, знаннях соціально важливих питань. З огляду на це, дуже важливим є обмін досвідом та міжнародна співпраця суддів» [62, с. 65]. Для кар'єрного зростання суддя має постійно вдосконалювати знання та професійні навички. При цьому його робота має бути оцінена належним чином.

Отже, оцінка роботи суддів повинна врегульовуватися судовою владою, враховуючи державні особливості, але відповідно до принципів незалежності та рівності критеріїв для всіх судів, незалежно від юрисдикції. У свою чергу, п. 7 Висновків «Оцінювання роботи суддів» (Перша експертна комісія Міжнародної Асоціації Суддів, Сіофок, 1 жовтня 2006 р.) встановлює, що «для того щоб уникнути можливої упередженості й виключити зовнішній вплив, що може зашкодити незалежності суддів, уся процедура проведення оцінки діяльності суддів має бути прозорою. У процесі оцінювання повинні застосовуватися зрозумілі, чітко визначені критерії. Результатом такої процедури повинне стати рішення разом з поясненнями, що надаватимуться відповідному судді. Рішення також може бути оскаржене відповідним суддею. Деякі системи оцінювання багато в

чому базуються на суб'єктивних елементах, що дає особі/органу, що оцінює, можливість використовувати свої повноваження за власним розсудом. Це може підштовхнути деяких суддів просто попросити особу/орган, що оцінює, поставити їм «гарні оцінки» [63, с. 78].

Отже, особливостями міжнародного стандарту оцінки роботи суддів є: (а) порядок має бути врегульований судовою владою, враховуючи державні особливості, але ґрунтуючись на принципах незалежності та рівності критеріїв для всіх судів; (б) процедура має бути неупередженою та прозорою; (в) результат – офіційне, справедливе та обґрунтоване рішення компетентних органів разом з поясненнями; (г) результати оцінювання не повинні впливати на оплату праці судді.

Що стосується оплати праці суддів, то у ч. 3 Висновків «Призначення та соціальний статус суддів» (Перша експертна комісія Міжнародної асоціації суддів, 1988 р.) містяться положення про те, що «у випадку із заробітною платою суддів, то Комісія одностайно і палко стоїть на тій позиції, що всі можливі зусилля мають бути вжиті для того, щоб судді не були розчаровані рівнем своєї заробітної плати, не отримували зарплатню просто як гарні юристи, іншими словами, судді мають отримувати зарплату, яку можна співставити з доходами представників інших гілок влади» [64, с. 52]. У свою чергу, на думку Я. Романюка, судді повинні звернути увагу законодавця на те, що зменшення рівня суддівської винагороди – не єдиний, і, врешті-решт, не найефективніший шлях економити бюджетні кошти за рахунок судової системи [65, с. 89]. Відповідно до зазначеного, слід вказати на необхідність значного підвищення оплати праці суддів.

Згадані вище міжнародні стандарти сприятимуть ефективній реалізації трудових прав суддів за умови їх регламентації в межах вітчизняного законодавства. З цього приводу доцільно звернути увагу на п. 1.2 Пояснювальної записки до Європейської хартії про закон «Про статус суддів» (Модельний кодекс), де сказано про те, що «основні засади, на

яких ґрунтується закон про статус суддів, що визначає гарантії компетентності, незалежності та неупередженості суддів і судів, мають бути закріпленими в нормативних актах на вищому рівні, тобто в Конституції, у випадку європейських держав, які створили такий повний труднощів і неточностей основний текст. Правила, що включені до Хартії, мають бути прийнятими на законодавчому рівні, який буде також найвищим рівнем у державах з гнучкими конституціями. Вимога щодо того, щоб закріпити основні засади і правила в законодавчих актах чи в конституції, захищає останню від можливості внесення до неї поправок за прискореною (поверховою) процедурою, що є неприйнятним для таких важливих питань. Зокрема, слід зазначити, що у випадках, коли основні засади закріплено в Конституції, це запобігає прийняттю законодавчих актів, які б порушували їх або мали на меті їх порушення» [66, с. 97].

І.В. Юревич вважає, що питанням єдності статусу суддів приділяється дедалі більше уваги як на міжнародному, так і на національному рівнях. Розглянуті міжнародні акти, які прийнято в рамках ООН та Ради Європи, виступають важливим узагальненням тих процесів, що відбуваються у світі в напрямку створення незалежних судових органів. Напрацьований світовий досвід, який містять у собі проаналізовані міжнародні документи, спрямований передусім на вдосконалення судових систем окремих держав із тим, щоб забезпечувати належний правовий захист людини через незалежних суддів. Саме в цьому аспекті серйозна увага приділяється питанням формування корпусу професійних суддів. Таким чином, інтеграція України до світової спільноти неодмінно пов'язана з реформуванням її судової системи, втіленням міжнародних стандартів статусу суддів та формування корпусу професійних суддів» [50, с. 83]. На наш погляд, конструктивним для вдосконалення державного законодавства в межах судової реформи має бути підхід, що поєднує застосування міжнародних стандартів реалізації

трудових прав суддів з урахуванням національних особливостей та забезпечення механізмів їх функціональності.

Вітчизняні стандарти забезпечення юридичних гарантій реалізації трудових прав, свобод та законних інтересів суддів наразі знаходяться в стадії реформування, що зумовлено наявністю великої кількості проблемних питань у сфері праці означеної категорії працівників, недоліків та колізій у правовому регулюванні їх професійної діяльності. Вказане питання стає предметом наукових дискусій та обговорень, котрі на даний момент не досягли конструктивних результатів у вигляді вироблених пропозицій щодо вдосконалення трудового загального та спеціального законодавства, що забезпечує юридичні гарантії реалізації трудових прав, свобод та законних інтересів суддів.

Наразі суддів справедливо можна віднести до категорії працівників, які мають нестабільне правове положення, зумовлене недостатнім рівнем оплати праці, що в сукупності з негативним зовнішнім впливом викликає недовіру до правосуддя та результатів праці. Отже, працівник судових органів не в повному обсязі отримує матеріальне забезпечення та задовольняє моральну самодостатність, які необхідні для досягнення соціально-трудової мети реалізації його здатності до праці.

Відповідна деструктивна ситуація є предметом не лише наукових дискусій, а й проблемою, котру намагаються вирішити представники державної влади. Так, у відповідності до Указу Президента України «Про Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів» від 10 травня 2006 року № 361/2006 на даний час українські суди ще не стали дієвим інститутом захисту прав людини, рівень довіри до них з боку суспільства лишається вкрай низьким. Головними причинами такого стану є: (а) відсутність системного й узгодженого бачення подальшого здійснення судової реформи; (б) невідповідність системи судів загальної юрисдикції вимогам Конституції України, видам та стадіям судочинства;

(в) незавершеність реформи процесуального права; (г) перевантаженість судів та недостатня прозорість їх діяльності; (д) чинники, що перешкоджають незалежності судді; (е) неналежний рівень кваліфікації значної частини суддівського корпусу та малоефективність системи професійної відповідальності суддів; (є) недостатнє фінансування судової влади; (ж) неефективність системи виконання судових рішень [67]. Відповідний нормативно-правовий акт містить і шляхи вирішення означених проблем та шляхи подолання несприятливих умов здійснення професійної діяльності суддів, але, на жаль, вони так і залишаються декларативними.

Визначений в Указі перелік причин є досить вичерпним для характеристики сучасного стану вітчизняної судової системи та професійної діяльності суддів. На наш погляд, відносно реалізації трудової діяльності суддів проблеми слід поділити на дві групи в залежності від сфери локалізації: (1) організація системи судових органів та (2) організація професійної діяльності працівників судового апарату.

До проблемних питань організації системи судових органів відносяться такі: (а) відсутність дієвості прийнятих рішень у напрямку здійснення судової реформи; (б) невідповідність системи судів загальної юрисдикції вимогам Конституції України, видам та стадіям судочинства; (в) недостатнє державне фінансування судових органів. Як вказується в зазначеному нормативно-правовому акті, установилася практика визначення в Державному бюджеті України видатків на утримання судової влади, які є значно меншими від необхідних для забезпечення реальних потреб судів, особливо тих, що пов'язані зі здійсненням правосуддя. Державне мито, яке сплачується за звернення до суду, не спрямовується безпосередньо на потреби судів. Здебільшого його розмір є надто низьким. Незважаючи на те, що роль і функції судів та навантаження на них радикально змінилися, методика визначення щорічних видатків на їх утримання не зазнала істотних змін; (г) відсутність ефективності

юридичних гарантій трудових прав суддів, забезпечених процесуальними нормами права, що пов'язано з незавершеністю реформи процесуального права; (г) неефективність системи виконання судових рішень.

Проблемними питаннями організації професійної діяльності працівників судового апарату є наступні: (а) перевантаженість суддів та недостатня прозорість їх діяльності. Через недосконалість судових процедур, а також не завжди виправдане розширення компетенції судів, зокрема щодо розгляду питань про так звані адміністративні правопорушення, судді не мають можливості своєчасно й якісно розглядати справи; (б) існування чинників та умов, що впливають на незалежність судді та результати його професійної діяльності. Процедура добору суддів є непрозорою, що може створювати сприятливі умови для зловживань та залежності суддів від посадових осіб, задіяних у цій процедурі. Наявність сприятливих умов для одержання на цій посаді певних вигод, сумнівних з точки зору законності, перетворює ці посади на привабливі для осіб, цілі яких не мають нічого спільного з неупередженим правосуддям. Судді, які перебувають на адміністративних посадах, здійснюють не властиві для посади судді адміністративно-господарські функції. Голови формують колегії суддів для розгляду справ, мають вплив на вирішення кар'єрних питань та соціального забезпечення суддів (відпустки, премії тощо). Нерідко при ухваленні рішень на суддів чиниться тиск як з боку представників органів влади, так і заінтересованих осіб. Великою загрозою для незалежності суддів є недостатній рівень їх матеріального та соціального забезпечення, особливо у місцевих судах, а також неналежне фінансування судів, що змушує суди вишукувати інші можливості для забезпечення можливостей якісного здійснення правосуддя; (в) неналежний рівень професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників судових органів. Зокрема, не створено належної системи підготовки та перепідготовки суддів. Неефективна система відповідальності суддів в одних випадках дозволяє

їм уникати професійної відповідальності, в інших – створює сприятливі умови для тиску на тих суддів, які у своїй діяльності виявляють незалежність і принциповість; (г) порушення судьями вимог щодо порядку прийняття судових рішень внаслідок відсутності професійних навичок та кваліфікації, завантаженості справами та впливом негативних чинників.

Слід зауважити, що вищезазначені групи проблемних питань пов'язані між собою, а, отже, законодавчо вирішувати їх слід комплексно. Суттєві недоліки у функціонуванні та організації системи судових органів влади сприяють виникненню негативних проявів та прогалин у роботі працівників апарату й навпаки – якість результатів професійної діяльності кадрів впливає на авторитет та суспільну повагу до відповідного державного органу. Слід пам'ятати, що, незважаючи на значення професійної діяльності судді на міжнародному, державному та суспільному рівнях, він залишається людиною, котра прагне повноцінно реалізувати власну здатність до праці, яка має бути належно оцінена державою.

Одним із основоположних шляхів подолання проблемних питань у забезпеченні дієвості юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів є дослідження міжнародного й зарубіжного досвіду, конкретні приклади якого можуть бути застосовані в Україні з урахуванням наявних проблем, державних особливостей формування, функціонування й перспектив розвитку вітчизняних судових органів. Найважливішим джерелом для отримання позитивних прикладів правового врегулювання реалізації трудових прав суддів є положення законодавства зарубіжних країн.

Перш за все, слід розпочати з вирішення проблеми, пов'язаної з формуванням кадрового складу судових органів. Інститут професійної підготовки кандидатів на суддівську посаду має велике значення як відповідний пункт у формуванні кадрового складу судових органів, від якого залежить його функціонування в цілому.

Конструктивний приклад добору й підготовки суддів слід навести, використовуючи досвід Португалії, де представники державної влади, усвідомлюючи відповідальність суддів за правопорядок, розробили ефективну систему формування кадрового складу відповідних державних органів. Так, Т.І. Фулей провела детальне дослідження досвіду державної влади Португалії з добору й підготовки суддів, в якому зазначила, що «процес добору в Португалії, як і в багатьох інших країнах, розпочинається з визначення Міністерством юстиції кількості вакансій та оголошення конкурсу на вступ до Центру... Відбір до Центру здійснюється за результатами відкритих конкурсних екзаменів окремо для двох категорій вступників: (1) випускників вузів без стажу роботи; (2) осіб, які мають ступінь доктора права або стаж роботи в галузях, що стосуються здійснення функцій судді, фактична тривалість якого – щонайменше 5 років [68, с. 102]. В процесі дослідження науковець наголошує на тому, що іспити розрізняються відповідно до категорій претендентів на посаду та містять теоретичну і практичну частини, які орієнтовані на перевірку теоретичних знань, практичних навичок, котрі виявляються в сукупності із особистими професійними якостями. На наш погляд, зазначена система є досить ефективною.

Додатково слід звернути увагу також на наступний елемент португальського зразка добору й підготовки суддів, а саме: «Після іспитів відбувається розмова з психологом. Якщо психолог вважає людину такою, що не може обіймати посаду судді чи прокурора, він зазначає про це у звіті. Кандидат може поспілкуватися з іншим психологом, однак якщо і той дотримується такої ж думки, то подальша участь у конкурсі абітурієнта неможлива» [68, с. 101]. На наш погляд, консультацію з психологом слід проводити навіть до складання іспитів, з метою відсіювання професійно непридатних осіб з психологічної точки зору.

Після складання іспитів та проведення консультації з психологом кандидати на посаду судді в Португалії мають пройти Базову професійну

підготовку, що здійснюється в два етапи. Перший проходить у Центрі й триває один рік; другий, також річний, з подальшим стажуванням у судах за обраним фахом. Під час стажування у кожного судового аудитора є наставник, і Центр практично не бере участі у цій стадії підготовки. В процесі підготовки суддів проводиться лише поточне оцінювання («міні екзамени»). Протягом 18-місячного випробувального періоду, який однак триває лише 12 місяців для тих, хто був прийнятий до Центру «з досвідом роботи», інтерни виконують професійні обов'язки суддів. Після завершення випробувального терміну інтерни отримують постійні призначення на посади суддів [68, с. 103, 104].

На підставі наведених висновків, слід сформувавши Порядок формування кадрового складу судових органів України, що складатиметься з окремих етапів.

1. Підготовка суддів – отримання освіти, спеціальних, теоретичних знань та практичних навичок. Підготовка суддів має поділятися на (1) первинну – для випускників закладів середньої освіти без стажу роботи; (2) вторинну – для спеціалістів, які прагнуть підвищити рівень спеціалізації.

2. Добір суддів, який має відповідати принципу відповідності кількісних та якісних характеристик кандидатів на посаду судді реальним державним потребам. Слід розмежовувати кандидатів на (1) випускників вузів без стажу роботи та (2) осіб, які мають ступінь доктора права або стаж роботи у правоохоронних чи інших державних органах.

Добір суддів має відбуватися поступово, відповідно до наступних складових етапів:

– перевірка професійних та особистих якостей кандидата за допомогою експертних висновків спеціалістів (психолога, психіатра) задля з'ясування відповідності посаді;

– вступні іспити, що складаються з теоретичної та практичної частин, котрі спрямовані на перевірку інтелектуальних здібностей та

практичних навичок. Зміст та структура іспитів залежить від категорії, до якої належить кандидат;

– професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації залежно від категорії, до якої відноситься кандидат;

– стажування. Строки стажування та професійна підготовка, перепідготовка залежать від категорій, до яких віднесено кандидата, та відбувається на платній основі.

3. Оцінювання підготовки кандидатів на посаду судді має поєднати такі форми, як отримання офіційних результатів екзаменів, письмових характеристик.

#### 4. Призначення на посаду.

Додатково слід зауважити, що вдосконалення правового регулювання порядку реалізації трудових прав суддів країн світу має відбуватися за принципом взаємного обміну конструктивним досвідом. Так, на наш погляд, законодавство Португалії також необхідно удосконалити з огляду на недоцільність положення про те, що суддею може стати не лише громадянин Португалії, а й іншої держави, який володіє португальською мовою, за умови взаємності визнання такого права [68, с. 102]. Законодавець дещо недооцінює важливість вимог, що необхідно висунути до кандидата на посаду судді. На наш погляд, португальське законодавство має встановити додаткові вимоги до кандидата на посаду судді, зокрема, вікові межі, вимоги до наявності освіти за фахом, державного громадянства.

Втім якість праці суддів залежить не тільки від рівня їх професійної підготовки, особистих якостей, а ще й від кількості та значення завдань, котрі вони зобов'язані виконати за визначений проміжок часу. Завантаженість суддів справами є досить серйозною проблемою, що має бути вирішена найближчим часом. Це дозволить покращити якість розгляду справ, законність прийнятих судових рішень, зменшить кількість

апеляційних та касаційних розглядів, посилить авторитет судових органів, суспільну довіру та повагу до них.

Вирішення проблеми перевантаженості суддів роботою встановить баланс між об'ємом виконуваних завдань та оплатою праці. Відповідна мета має досягатися за допомогою вдосконалення організації системи судових органів влади та організації трудового процесу. Так, О.Б. Прокопенко слушно зазначає, що здобуття суддями незалежності, формування впливової судової влади загалом – питання великої соціальної ваги. Тому в межах судової реформи, що проводиться в країні, слід активніше вирішувати питання щодо вдосконалення судочинства в комплексі. Передусім необхідно вживати заходів для забезпечення неупередженості суддів, що сприятиме зміцненню авторитету суду в суспільстві, істотно поліпшить якість правосуддя тощо [69, с. 6].

У відповідному аспекті слід розглянути приклади функціонування судових органів у зарубіжних країнах. Як зазначає П.В. Панталієнко, система судів країн Європи є також складною, проте в більшості з них усі дрібні правопорушення (в Україні адміністративні) розглядаються окремою гілкою судів, що не дає можливості надмірно завантажувати загальні суди. З іншого боку, спеціалізовані суди, які розглядають дрібні правопорушення в окремих країнах Європи, мають уже свою практику і їх рішення не викликають чисельних скарг громадян [70, с. 293].

Слід зауважити, що в міжнародному досвіді вирішення означеної проблеми домінує один конструктивний спосіб, що полягає у створенні додаткових державних органів, які здійснюватимуть аналогічну діяльність, наприклад, створення мирових судів. З цього приводу необхідно зазначити, що нині інститут мирових судів під тією чи іншою назвою з певними особливостями успішно функціонує в Англії, Ізраїлі, Італії, Швейцарії, США, Канаді та багатьох інших розвинених державах світу. Стосовно цього В.В. Крижанівський додатково зазначає, що одним із таких альтернативних способів урегулювання спорів може стати інститут

мирових суддів, який уже давно й успішно функціонує у багатьох зарубіжних країнах, зокрема і в Російській Федерації. Мірові суди в цих державах вирішують морально-правові конфлікти та розглядають нескладні (малозначимі) цивільні й кримінальні справи, сприяючи зменшенню навантаження на місцеві суди та підвищенню швидкості та оперативності розгляду справ [71].

С.В. Прилуцький, у свою чергу, слушно зазначає, що утворення мирової юстиції в українському форматі, перш за все, повинне запроваджувати процедури примирення, які на Заході називаються медіацією, і в цьому відношенні зарубіжний досвід має відіграти важливу роль. Місцем розташування та роботи мирових суддів мають бути приміщення відповідних органів територіальної громади, що саме по собі не повинно передбачати ніякого навантаження на центральний бюджет. Не виключається, як варіант, що основне навантаження по мировому врегулюванню правових конфліктів могли б виконувати місцеві колеги адвокатів, а в якості мирових суддів виступали б самі адвокати. Проте, безумовно, мировими суддями (мирителями) повинні бути тільки особи, які мають добру суспільну репутацію та яким довіряють люди, а також володіють фаховими юридичними знаннями та практичними навичками по примиренню конфліктуючих сторін. Мирове судочинство має стати одним із самостійних інститутів громадянського суспільства у системі вітчизняного правосуддя [72, с. 143].

Таким чином, створення мирових судів в Україні є необхідною умовою її прогресивного розвитку як демократичної держави, в якій домінує суспільна повага до закону та правосуддя. Як слушно зазначає В.В. Крижанівський, діяльність мирових судів спрямована на забезпечення реалізації принципів доступності та справедливості судочинства і є важливим показником демократичності судових системи цих країн. Позитивний досвід діяльності інституту мирових судів у зарубіжних країнах свідчить на користь ідеї створення цього інституту й у нашій

державі. Інститут мирових судів може внести свіжий струмінь в українську судову систему, виступивши за певних умов противагою до старого пострадянського суду, а його запровадження стало б прогресивним явищем у сфері правосуддя та сприяло б її демократизації [71]. Однак, як стверджує В.О. Попелюшко, у сучасній українській судовій системі інститут мирових суддів відсутній, а для запровадження мирових судів на сьогодні вже існують такі правові передумови:

- конституційні положення щодо права кожного будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права й свободи від порушень і протиправних посягань (ч. 5 ст. 55 Конституції України);

- правові позиції Конституційного Суду України (Рішення від 9 липня 2002 р. № 15-рп/2002 (справа про досудове врегулювання спорів);

- позиції Комітету Міністрів Ради Європи щодо зниження навантаження на суди загальної юрисдикції, викладені у Рекомендації № R (86) 12 від 16 вересня 1986 р., згідно з якою державам-членам Ради Європи рекомендовано передбачати альтернативні процедури врегулювання спорів шляхом позасудового розгляду й створення відповідних органів, що не входять до судової системи цих держав, а також у Рекомендації REC (2001) 9 Комітету Міністрів державам-членам стосовно альтернатив судовому вирішенню спорів між адміністративними органами влади та приватними особами;

- положення Концепції вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів, затвердженої Указом Президента України від 10 травня 2006 р. № 361/2006» [73, с. 11].

Додатково слід зауважити, що у Концепції вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів, затвердженої Указом Президента України від 10 травня 2006 р. № 361/2006 зазначено, що одним з основоположних завдань відповідного нормативно-правового акта, які впливають з її мети, є

створення можливостей для розвитку альтернативних (позасудових) способів розв'язання спорів. У свою чергу, метою, яка полягає в удосконаленні судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів, є забезпечення становлення в Україні судівництва як єдиної системи судового устрою та судочинства, що функціонує на засадах верховенства права відповідно до європейських стандартів і гарантує право особи на справедливий суд.

На підставі зазначених вище наукових тверджень та при наявності правових передумов, ми акцентуємо увагу на необхідності запровадження мирових судів у системі судових органів як частини процесу їх реформування. Для цього слід виділити їх особливості:

- мирові суди мають вирішувати нескладні та незначні справи різних галузей судочинства, морально-правові конфлікти та спори на основі примирних процедур;

- необхідно передбачити чіткий порядок добору кандидатів на посаду мирового судді, подібний до порядку добору на посаду судді, але більш спрощений і орієнтований на осіб без стажу роботи;

- процедура розгляду справ має бути спрощеною та ефективною.

З цього приводу А. Баклажевич слушно зауважує, що процедура розгляду справ мировим суддею має бути спрощеною, простою й зрозумілою для громадян. Установити таку процедуру, як універсальну для розгляду всіх без винятку справ і спорів, було б доцільно в профільному законі. Отже, за висновком юристів, функціонування такої ланки судочинства як мирові суди, має значні переваги. Зокрема, інститут мирових суддів: (а) полегшить доступ до правосуддя громадянам, які проживають у віддалених населених пунктах; (б) полегшить громадянам можливість захисту їх порушених прав; (в) розширить способи захисту населенням порушених прав; (г) сприятиме ефективному й швидкому здійсненню правосуддя за місцем проживання; (д) сприятиме зручності населенню щодо явки за викликами на розгляд справ; (е) прискорить

вирішення дріб'язкових і малозначущих конфліктів; (є) сприятиме оперативності розгляду справ судами; (ж) реально зменшить навантаження на місцеві суди; (з) призведе до підвищення довіри населення до правосуддя; (и) наблизить суд до суспільства [74, с. 31].

Отже, проблема перевантаженості суддів діючої системи судових органів має вирішуватися за допомогою запровадження інституту мирових судів у процесі їх реформування, подібно до досвіду розвинених країн світу.

Наступну велику проблему складає недовіра та неповага громадян України до державної судової системи та прийнятих рішень її працівниками. Відповідна проблема у більшості розвинених країн світу вирішується шляхом створення умов для участі громадян у судовому процесі за допомогою функціонування суду присяжних засідателів. Перш за все, слід зазначити, що суди присяжних успішно функціонують у таких країнах як РФ, США, Велика Британія тощо. В Україні процес реформування системи судових органів у відповідному напрямку наразі вже розпочато. Зокрема, законодавець регламентує діяльність народних засідателів та присяжних у розділі III Закону України «Про судоустрій та статус суддів». Також слід зазначити, що на даний момент уже прийнято новий Кримінальний процесуальний кодекс, де окремо виділено параграф 2 глави 30 «Проведення в суді присяжних» [75]. Проте проблемою є декларативність, а не реальна дієвість нових встановлених законодавцем положень.

Як слушно зазначають деякі науковці, на сьогодні точка зору щодо існування суду присяжних не має переконливої більшості прихильників. Це пов'язано з низкою факторів, серед яких необхідність значних витрат на його забезпечення, відсутність обізнаності громадян з таким інститутом, а так само опір тих, кого влаштовує існування чинної судової системи. Справжнє внутрішнє переконання присяжних щодо винуватості підсудного може бути вироблено лише на основі всіх безпосередньо

досліджених у суді доказів, установлених на їх основі обставин справи, що розглядається. Якщо їх недостатньо для встановлення істотних обставин справи й формування внутрішнього переконання присяжних щодо винуватості підсудного, то присяжні не мають права ані за законом, ані за совістю визнавати підсудного винним [76, с. 24, 25].

З огляду на значення суду присяжних та регламентацію його діяльності в сучасному законодавстві, вважаємо за необхідне розвивати його реальну дієвість та ефективність за допомогою активних дій, спрямованих на державне фінансування та підвищення правової культури громадян України, їх обізнаності. Останній спосіб потрібно розвивати за допомогою запровадження поглибленого курсу права в наукових закладах усіх рівнів та спеціалізацій, проведення періодичних лекцій та семінарів з права на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності тощо.

Отже, як бачимо, запозичення конструктивних прикладів зарубіжного досвіду є досить корисним ресурсом для вдосконалення правового регулювання реалізації трудових прав суддів, ефективності функціонування вітчизняних судових органів та підвищення їх авторитету на суспільному, державному та міжнародному рівнях. Однак слід навести слушну наукову думку, що належить П.М. Маланчуку, котрий підкреслює, що реформа кримінального процесуального законодавства України, яка проводиться в наш час, значно підвищила зацікавленість до врахування позитивних надбань організації та законодавчої регламентації правосуддя, що сформувалися в зарубіжних країнах з демократичними підвалинами. Але варто мати на увазі, що запозичення правових надбань має бути творчим, ураховувати тільки позитивне, тобто те, що органічно вписується в систему кримінального процесу, яка склалася в Україні та яка у своїй основі дещо відрізняється від іноземних моделей.

Таким чином, запозичувати для розвитку вітчизняного кримінального процесу необхідно лише ті норми й інститути, які

перевірені практикою і часом [77]. Відповідна наукова позиція є конструктивною для застосування в усіх галузях судочинства, а не тільки кримінального.

На наш погляд, зазначені та запропоновані вище способи вдосконалення реалізації трудових прав, свобод та законних інтересів суддів мають скласти обов'язкову частину процесу реформування судових органів, метою якого є відповідність вітчизняних державних органів європейським стандартам, зміцнення принципу верховенства права, законності, правопорядку та здійснення справедливого суду.

### **Висновки до розділу 1**

Дослідження загальнотеоретичної характеристики юридичних гарантій у регулюванні трудових прав суддів дозволило зробити нижченаведені висновки.

1. Соціальна природа юридичних гарантій у трудовому праві зумовлена необхідністю безперешкодної реалізації здатності до праці, котра є закономірною властивістю, закладеною у фізіології кожної людини. Саме держава створює умови для пошуку людиною шляхів реалізації трудової діяльності: отримання професійних навичок, спеціальності, створення умов для розвитку господарства та підприємництва, нових робочих місць тощо. Без функціонування широко розвинутої системи ефективних юридичних гарантій працівники не мають можливості безперешкодно реалізовувати право на працю. Таким чином, трудове законодавство в сучасних умовах розвитку та становлення трудового права має забезпечити дієвість проголошених прав, дійсну соціальну захищеність та продуктивність праці за допомогою системи дієвих юридичних гарантій.

2. Під юридичними гарантіями у трудовому праві слід розуміти умови, способи та засоби, визначені Конституцією, КЗпП України та спеціальними нормативно-правовими актами, що забезпечують реалізацію, захист та охорону трудових прав, свобод та законних інтересів учасників трудових правовідносин у процесі їх виникнення, розвитку та припинення.

3. До характерних особливостей юридичних гарантій у трудовому праві слід віднести такі:

- є функціональним елементом правового статусу працівника;
- забезпечуються загальним державним законодавством, яке встановлює однакові умови, способи та засоби реалізації трудових прав, а також спеціальними нормативно-правовими актами, що встановлюють додаткові можливості для окремих категорій працівників;
- спрямовані на реалізацію, охорону та захист трудових прав учасників трудових правовідносин;
- реалізуються в процесі виникнення, розвитку та припинення трудових правовідносин.

4. Значення юридичних гарантій трудових прав, свобод та законних інтересів полягає у (а) підвищенні функціональності та ефективності забезпечення проголошених трудових прав, свобод, інтересів, рівня їх охорони та захисту; (б) визначенні правового положення працівника в трудовій сфері; (в) сприянні розвитку економічної сфери життєдіяльності за допомогою здійснення ефективної праці на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності; (г) визначенні відповідності національного законодавства міжнародним стандартам реалізації трудових прав учасників трудових правовідносин.

5. Юридичні гарантії реалізації трудових прав суддів – це система спеціальних нормативно-правових, організаційно-правових, процесуально-правових засобів, умов, методів та прийомів забезпечення здійснення суддями трудових прав, свобод, інтересів і обов'язків, визначених додатковими вимогами та обмеженнями, що передбачені конституційними,

законодавчими та підзаконними чинними нормативно-правовими актами й спрямовані на усунення можливих причин і перешкод для здійснення незалежного та справедливого правосуддя.

6. Особливостями юридичних гарантій реалізації трудових прав та обов'язків суддів є те, що вони:

- встановлені нормативно-правовими актами загального, а також спеціального характеру, що регулюють службово-трудова діяльність суддів;

- становлять систему економічних, нормативно-правових, організаційно-правових, процесуально-правових засобів, умов, методів та прийомів;

- спрямовані на забезпечення реалізації суддями трудових прав, свобод, інтересів і обов'язків, визначених додатковими вимогами та обмеженнями;

- впливають на рівень організації процесу праці та правового становища судді, його матеріальну забезпеченість та моральну самодостатність; на якість забезпечення правосуддя та захист прав, свобод та інтересів громадян України, що є показником суспільного та державного розвитку й гідного існування людини в соціумі.

7. Міжнародні стандарти реалізації трудових прав суддів – це офіційно визначені, універсальні, загально вироблені та визнані моделі, принципи врегулювання службово-трудова правовідносин, забезпечення трудових прав, свобод та законних інтересів суддів, їх реалізації, охорони та захисту, встановлені міжнародно-правовими актами, що мають обов'язковий або рекомендаційний характер залежно від джерела закріплення.

Міжнародні стандарти реалізації суддями трудових прав спрямовані на:

- встановлення рівних етичних норм професійної поведінки для суддів, що має реалізуватися в державних межах за допомогою здійснення

таких заходів: (а) закріплення принципу дотримання етичних норм; (б) утвердження етичних норм у межах окремого нормативно-правового акта; (в) етичні правила повинні бути підготовлені та/або прийняті судовими органами; (г) структура і зміст Кодексу етики або етичної настанови мають бути стандартними для зарубіжних країн, але узгодженими в кожному окремому випадку з власними традиціями та досвідом;

– здійснення діяльності суддею поза межами службово-трудова правовідносин, що полягає в державному забезпеченні безперешкодної реалізації комплексу всіх законних прав відповідною категорією працівників, але при дотриманні наступних умов: (а) залишатися неупередженим, незалежним і зберігати політично нейтральну позицію; (б) виконувати належним чином службово-трудова обов'язки;

– забезпечення реалізації права суддів на участь у наступних асоціаціях: (а) професійних організаціях з метою захисту трудових прав, обговорення професійних питань, пов'язаних з установами, дотриманням правил професійної етики тощо; (б) спортивних та благодійних організаціях для реалізації моральних, культурних, фізично-оздоровчих ідей, засад, принципів, уникаючи при цьому фінансової відповідальності або зацікавленості;

– забезпечення права суддів на отримання спеціальної освіти, що полягає в реалізації безперешкодного доступу до інформації через бібліотеки, лекції, семінари, конференції за державний рахунок, обмін досвідом з суддями інших країн;

– забезпечення оцінки роботи суддів, порядок якої має бути врегульований судовою владою, враховуючи державні особливості, але ґрунтуючись на принципах рівності критеріїв для всіх судів, незалежно від юрисдикції; процедура має бути неупередженою та прозорою; результат – офіційне, справедливе та обґрунтоване рішення компетентних органів

разом з поясненнями; результати оцінювання не повинні впливати на оплату праці суддів;

– підвищення оплати праці суддів відповідно до виконуваних професійних обов'язків та відповідальності.

8. Недоліками реалізації трудових прав суддів є: (а) недостатнє державне фінансування судових органів; (б) перевантаженість суддів та недостатня прозорість їх діяльності; (в) наявність негативних чинників та умов, що впливають на незалежність судді та результати його професійної діяльності; (г) неналежний рівень професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників судових органів.

9. Запропоновано шляхи вирішення проблемних питань забезпечення реалізації прав та обов'язків суддів, до яких належать:

– удосконалення порядку формування кадрового складу судових органів України, який повинен мати наступні етапи:

1) підготовка суддів – отримання освіти, спеціальних, теоретичних знань та практичних навичок;

2) добір суддів, котрий має відповідати принципу відповідності кількісних та якісних характеристик кандидатів на посаду судді реальним державним потребам. Етапами добору суддів є: (а) перевірка професійних та особистих якостей кандидата за допомогою експертних висновків спеціалістів; (б) вступні іспити, що складаються з теоретичної та практичної частин, котрі направлені на перевірку інтелектуальних здібностей та практичних навичок; (в) професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації залежно від категорії, до якої відноситься кандидат; (г) стажування;

3) оцінювання підготовки кандидатів на посаду судді, що має поєднати такі форми, як отримання письмових характеристик, висновків експертів та результатів екзаменів;

– запровадження мирових судів у системі судових органів як частини процесу їх реформування;

– з огляду на значення суду присяжних та регламентацію його діяльності в сучасному законодавстві слід розвивати його реальну дієвість та ефективність за допомогою активних дій, спрямованих на державне фінансування та підвищення правової культури громадян України, їх обізнаності. Останній спосіб слід розвивати за допомогою запровадження поглибленого курсу права в наукових закладах усіх рівнів та спеціалізацій, проведення періодичних лекцій та семінарів з права на підприємствах, в установах та організаціях всіх форм власності тощо.

## РОЗДІЛ 2

### СИСТЕМА ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ОBOB'ЯЗКІВ СУДДІВ ЯК ГАРАНТІЯ ЇХ РЕАЛІЗАЦІЇ

#### 2.1 Особливості реалізації трудових прав та обов'язків суддів

Працівники судових органів України, здійснюючи професійну діяльність, є учасниками трудових правовідносин, як і представники інших професій. Проте їх правове положення має ряд характерних особливостей, пов'язаних з виконуваною трудовою функцією – здійсненням правосуддя. Юридичний факт укладання службово-трудоx правовідносин між керівником судового органу та кандидатом на посаду судді є підставою для виникнення в останнього правового статусу працівника. На науковому рівні вченими розглядаються окремі особливості трудо-правового статусу суддів та його елементів.

Додатково слід зазначити, що працівники судових органів України здійснюють важливу для суспільства й держави діяльність, що обумовлює увагу до врегулювання процесу реалізації їх права на працю. Як слушно вказує П.В. Панталієнко, сьогодні в світлі судово-правової реформи надзвичайно актуальним є дослідження правового статусу суддів України. Актуальність цього питання зумовлена тим, що, по-перше, судді є посадовими особами судової влади, які, відповідно до Конституції, наділені повноваженнями здійснювати правосуддя в Україні, а, по-друге, діяльності суддів, як носіїв судової влади в Україні, приділяється особлива увага з боку громадськості [78, с. 268]. Також необхідно наголосити на тому, що дослідження правового статусу працівників судових органів України дозволить сформулювати загальне розуміння співвідношення виконуваних ними трудових обов'язків та відповідальності перед державою й суспільством і оцінити їх працю.

Для початку слід визначити зміст основоположної категорії «правовий статус» у загальному його розумінні, для того щоб виділити

особливості для окремої категорії працівників – суддів. Взагалі правовий статус – це категорія, що встановлює соціально-правовий зв'язок людини із суспільством та державою, котрий має юридичний характер. Так, М.І. Матузов та О.В. Малько зазначають, що різноманітні зв'язки права й особистості найбільш повно можуть бути охарактеризовані через поняття правового статусу, в якому відбиваються всі основні сторони юридичного буття індивіда: його інтереси, потреби, взаємовідносини з державою, трудова та суспільно-політична діяльність, соціальні домагання та їх задоволення. У найкороткому вигляді правовий статус визначається в науці як юридично закріплене положення особистості в суспільстві. В основі правового статусу лежить фактичний соціальний статус, тобто реальний стан людини в даній системі суспільних відносин. Право лише закріплює це положення, вводить його в законодавчі рамки. Соціальний і правовий статуси співвідносяться як зміст і форма. У додержавному суспільстві був тільки певний соціальний статус, оскільки там не було права [79, с. 178]. Таким чином, слід зазначити, що людина може мати декілька правових статусів, займаючи певне правове положення в різних системах суспільних відносин і/або сферах життєдіяльності. Кожен правовий статус має особливі та загальні елементи. Отже, необхідно з'ясувати зміст правової категорії працівника судових органів України, рухаючись від загального до спеціального.

Стосовно визначення правової категорії «правовий статус» фахівці констатують той факт, що вона відносно нова в нашій науці. Раніше, до 60-х років ХХ ст., вона зазвичай ототожнювалась із правоздатністю й не розглядалася в якості самостійної. Адже обидві ці якості виникають і діють у суб'єкта одночасно, обидві однаковою мірою невідчужувані. У цьому їх схожість, що слугувала основою для ототожнення. Лише в наступний період, з розвитком юридичної думки у 70-80-х роках ХХ ст., категорія «правовий статус» отримала досить широку розробку, сформувалася як проблема і як одне із ключових понять правознавства та зафіксована в

законодавстві. На сьогоднішній день питання правового статусу особистості є важливим самостійним науковим напрямком у загальній теорії держави і права, а також у галузевих юридичних дисциплінах [79, с. 184].

Отже, визначення дефініції «правовий статус» є завданням загальнотеоретичних наук. Вважаємо, що слід, перш за все, розглянути наукові твердження з теорії права. Так, на думку В.М. Хропанюка, сукупність усіх прав, свобод та обов'язків, що належать громадянинові, називають правовим статусом. Цей термін вживається для характеристики правового положення особи в цілому, а «правоздатність» та «дієздатність» – з огляду на участь тих чи інших осіб у правовідносинах [2, с. 311]. Варто зауважити, що «правоздатність» та «дієздатність» – це правові категорії, що мають відношення до здійснення прав та обов'язків їх носіями в правовій дійсності, тоді як «правовий статус» включає права та обов'язки як окремі, самостійні елементи, що віднесено до людини, котра може їх реалізовувати або утримуватися від цієї можливості за власним розсудом.

Таким чином, указані правові категорії є похідними від «правового статусу» та характеризують реалізацію юридично значимої поведінки особи, що зумовлена наявністю визначених прав та обов'язків. Отже, на наш погляд, необхідно звернути увагу на те, що поняття «правовий статус», «правоздатність», «дієздатність» – це самостійні правові категорії, котрі зумовлюють правове положення людини у суспільстві й державі у статиці та динаміці.

О.М. Шульга, у той же час, стверджує, що в структурі правового статусу центральним елементом є суб'єктивні юридичні права, свободи та обов'язки, передбачені Конституцією, іншими нормативно-правовими актами відповідної держави [80, с. 153]. Аналогічну наукову позицію займають також інші науковці, котрі зазначають, що правовий статус суб'єкта права – це сукупність усіх прав, обов'язків та законних інтересів суб'єктів права. Слід розрізняти конституційний та спеціальний статус

громадян, що пов'язаний з правовими чинниками, які зумовлюють їх певні особливості. Відмінність у правовому статусі осіб полягає у (1) розбіжностях, пов'язаних з природними чинниками (статус дитини, статус пенсіонера, статус жінки); (2) розбіжностях, пов'язаних із юридичними чинниками (статус депутата, статус в'язня, статус посадової особи) [4, с. 342, 343].

Насправді ж критеріїв поділу правових статусів людини набагато більше. Так, О.М. Шульга виділяє ще такі види правового статусу: (1) загальний, тобто однаковий для всіх громадян України; (2) спеціальний – закріплює особливості правового положення деяких категорій громадян (державні службовці, підприємці та ін.); (3) індивідуальний, що виражає весь обсяг суб'єктивних юридичних прав та обов'язків відповідного громадянина (визначається, наприклад, його статтю, сімейним станом, освітою, посадою та ін.) [80, с. 153].

На підставі зазначених вище наукових тверджень, необхідно зробити висновок, що правовий статус загального характеру – це правове положення людини в суспільстві та державі, зумовлене наявністю певної сукупності прав, свобод, законних інтересів, котрим відповідають обов'язки та обмеження, визначені державним законодавством України. Громадяни України мають рівні конституційні права та обов'язки, а отже, однаковий правовий статус. Вступаючи у певну групу суспільно-правових відносин, людина отримує додаткові права, обов'язки, що стають елементами спеціального правового статусу. Особа, укладаючи трудовий договір, отримує правовий статус «працівник». Тому правовий статус «працівник судових органів України» носить характер спеціального.

Правовий статус має юридичний зміст. Зокрема, М.І. Матузов та О.В. Малько солідарно зазначають, що правовий статус – це складна, збірна категорія, що відображає весь комплекс зв'язків людини із суспільством, державою, колективом, оточуючими людьми. У структуру цього поняття входять такі елементи: (а) основні права й обов'язки;

(б) законні інтереси; (в) правосуб'єктність; (г) громадянство; (д) юридична відповідальність; (е) правові принципи; (є) правові норми, що встановлюють даний статус; (ж) правовідносини загального (статусного) типу [79, с. 183]. Правовідносини загального типу, правові норми та принципи встановлюють межі реалізації правового статусу, а не його зміст.

Доцільно зауважити, що правовий статус людини в певній системі правових відносин може характеризуватися додатковими елементами, невід'ємними при здійсненні професійної діяльності, як, наприклад, правовий статус працівника судових органів України. Так, О.К. Намясенко на прикладі судді Конституційного Суду України зазначає, що «зміст його правового статусу складають його права та обов'язки. Однак це певною мірою загальна характеристика. ... окрім самих складових правового статусу, зміст правового статусу судді Конституційного Суду включає також певні функції та властивості, що характеризують судову владу та Конституційний Суд України як особливий орган у механізмі державної влади; відносини та зв'язки між Конституційним Судом України та іншими гілками влади; цілі та завдання, що покладені на Конституційний Суд, як єдиний орган конституційної юрисдикції та суддю Конституційного Суду, який представляє даний орган» [81].

У свою чергу, Т.П. Штих зазначає, що з урахуванням того, що суддям як персональним носіям судової влади надаються виняткові можливості й гарантії, до них встановлюються й додаткові вимоги. Для них визначається особливий, відмінний від загального, порядок реалізації певних прав та обов'язків, який дозволяє як запобігати зловживання ними владою, так і мати безпечні умови праці, адже, з одного боку, особа обіймає посаду носія судової влади, з іншого – володіє як загальним, так і, можливо, декількома спеціальними статусами, серед яких і статус працівника відповідного державного органу [82, с. 8]. Науковець слушно наголошує на таких додаткових елементах правового статусу суддів як

виняткові можливості, вимоги та юридичні гарантії. На останньому елементі зупиняється й М.В. Вітрук, зазначаючи, що до складу правового статусу судді відносяться серед іншого й гарантії, що забезпечують використання прав і виконання обов'язків, передбачених посадою [83, с. 131]. При цьому науковець дійшов висновку про те, що права, обов'язки, вимоги, обмеження, передбачені законодавцем для суддів, є як спільними з іншими категоріями працівників, так і спеціальними, що свідчить про склад декількох правових статусів, котрі йому належать.

Також слід зазначити, що велика кількість науковців наголошує на додаткових, спеціальних елементах змісту правового статусу суддів. Так, Л.О. Сергієнко виділяє поряд з правами, обов'язками, також відповідальність спеціального характеру [84, с. 42]. Серед іншого, О.М. Костюков додає до цього переліку такі елементи, як завдання, що вирішуються згідно з посадою, основні функції, гарантії, правові форми діяльності, порядок взаємовідносин за посадою [85, с. 21].

З погляду І.Г. Запорожець, правовий статус судді поєднує закріплені у вітчизняному законодавстві професійні права та обов'язки, його повноваження, гарантії при здійсненні незалежного правосуддя, відповідальність за неналежне виконання своєї трудової функції. Судді є посадовими особами судової влади, яких у конституційному порядку наділено повноваженнями здійснювати правосуддя й виконувати свої трудові обов'язки на професійній основі у судах загальної юрисдикції, спеціалізованих судах, Конституційному Суді України. Отже, високий статус судді передбачає достатньо високі вимоги до кандидатів на посаду судді [86, с. 122].

Також варто навести більш широкий підхід до аналізу правового статусу судді. Так, Т.В. Штих зазначає, що трудова правосуб'єктність судді є спеціальною. Вона включає перелік специфічних якостей і здібностей особи, має свої особливості, зумовлені правовим статусом суддів, який є дуальним. Це передбачає наявність взаємопов'язаних і

взаємозумовлених складників правового статусу, який включає ознаки двох статусів – особи як працівника й особи як державного службовця. За рахунок того, що останні притаманні одночасно одній фізичній особі, фактично мову слід вести про один спеціальний, відмінний від першого й від другого, якісно новий спеціальний статус – статус судді [82, с. 8]. Отже, суддя має широкий спектр прав, інтересів, свобод, обов'язків, вимог, обмежень, юридичних гарантій та спеціальної юридичної відповідальності, котрі входять до складу декількох правових статусів як працівника, громадянина України та державного службовця. Означені елементи закріплені законодавцем у межах загальних та спеціальних нормативно-правових актів державного законодавства України, таких як КЗпП України, Законах України «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про державну службу», «Про судоустрій та статус суддів», «Про Конституційний Суд України» тощо.

Отже, трудо-правовий статус судді – це спеціальне правове положення громадянина України, котрий займає посаду в системі судових органів України на законних підставах, що зумовлює наявність сукупності основних службово-трудова прав, свобод, законних інтересів, обов'язків, юридичних гарантій, обмежень, вимог, дисциплінарної відповідальності, які гарантують здійснення ним правосуддя, незалежно від законодавчої та виконавчої влади.

На підставі наведених наукових тверджень та зроблених у результаті дослідження висновків можна виокремити характерні особливості спеціального трудо-правового статусу судді, а саме:

- спеціальний характер з огляду на характер професійної діяльності
- здійснення правосуддя;
- складається з наступних елементів службово-трудова характеру:
  - (а) основні права, свободи, законні інтереси;
  - (б) обов'язки;
  - (в) юридичні гарантії реалізації їх трудових прав;
  - (г) обмеження та вимоги, пов'язані з прийняттям на посаду судді;
  - (г) дисциплінарна відповідальність;

– правова категорія «правовий статус суддів України» має комплексний характер та складається з окремих самотійних, але тісно пов'язаних між собою елементів:

а) суддя, перш за все, має «правовий статус громадянина України» у відповідності до Закону України «Про громадянство», котрий визначає, що громадянин України – це особа, яка набула громадянство України в порядку, передбаченому законами України та міжнародними договорами України [87]. Варто зазначити, що в загальному розумінні право на працю мають особи, які є громадянами України та особи без громадянства. Хоча відповідно до вимог, висунутих до претендента на посаду судді, він повинен бути громадянином України у відповідності до положення ст. 64 Закону України «Про судоустрій та статус суддів».

На підставі цього П.В. Панталієнко робить висновок про те, що суддя є суб'єктом загальних правовідносин, які можуть виникати між ним і державою, іншими суб'єктами на основі норм національного (Конституція і закони України) та міжнародного (Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права і т.д.) права. Адже, незважаючи на обіймання посади носія судової влади, людина продовжує нести обов'язки загальні (конституційні) та інші, що впливають, наприклад, із шлюбно-сімейних, майнових правовідносин, або може займати будь-які інші соціальні позиції як повноправний громадянин, член певного суспільства [78, с. 269]. Таким чином, суддя, виконуючи професійну діяльність, направлену на здійснення правосуддя, залишається рівноправним учасником загальних суспільних правовідносин та має конституційні права, свободи, законні інтереси, обов'язки на одному рівні з іншими громадянами України;

б) суддя має правовий статус «працівник», а отже, на нього розповсюджується визначені трудовим законодавством права, свободи, інтереси, обов'язки та юридичні гарантії на одному рівні з представниками інших професій, але з деякими особливостями. На підтвердження

зазначеної позиції слід навести наукову думку Ю. Калінка, котрий наголошує, що будь-яка особа, яка виконує роботу за трудовим договором, набуває статусу працівника і на неї поширюються гарантії, пільги та компенсації, визначені законодавством про працю [88, с. 24]. Судді є учасниками трудових правовідносин, на них поширюються норми загального трудового права України;

в) суддя має правовий статус державного службовця, адже займає посаду в судовому органі державної влади. Проте, відповідно до положення ст. 9 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ, правовий статус Голови та членів Конституційного Суду України, Голови та суддів Верховного Суду України, Голови та суддів Вищого спеціалізованого суду України регулюється спеціальними законами України [89].

Важливим питанням є момент набуття особою статусу державного службовця. Відповідно до положення п. 6 постанови Верховного Суду України «Про практику розгляду судами справ про корупційні діяння та інші правопорушення, пов'язані з корупцією» від 25.05.1998 р. № 13, особа набуває статусу державного службовця з моменту прийняття рішення про зарахування її на посаду державного службовця, незалежно від того, прийняла вона присягу чи ні, а також чи присвоєно їй ранг і чи попереджено її про встановлені ст. 5 Закону обмеження [90]. При цьому, відповідно до ст. 66 Закону України «Про судоустрій та статус суддів», порядок призначення особи на посаду судді є складним, багатоетапним та таким, що має особливості порівняно з іншими категоріями державних службовців;

г) особливим для характеристики правового статусу судді є той факт, що він є посадовою особою. Як слушно зазначає М.І. Іншин, посада за своїми правовими та функціональними характеристиками здатна виступати сталою категорією, відповідно до якої можливим є розмежування ознак службовців і групування останніх у певні категорії,

визначення порядку і засобів регулювання їх діяльності, встановлення правового статусу [91, с. 93]. Варто звернути увагу й на думку Т.В. Штих, яка полягає в тому, що, здійснюючи діяльність від імені держави на виконання завдань і функцій держави, суддя є працівником певного органу держави, й 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 [92, с. 689]. Доповнює вказану точку зору С.В. Ківалов, зазначаючи, що статус кожної посади державного службовця визначається конкретною посадовою інструкцією, яка включає в себе професійно-кваліфікаційну характеристику даної посади, розробляється на основі Типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців і затверджується керівником відповідного державного органу в межах чинного законодавства та повноважень даного органу. Такі посадові інструкції мають сприяти правильному вирішенню питань розподілу й перерозподілу обов'язків між державними службовцями, забезпечувати єдність при визначенні їх посадових обов'язків, повноважень та кваліфікаційних вимог, що до них ставляться [93, с. 7]. Отже, додаткові права, обов'язки, вимоги, обмеження, висунуті до конкретної посади, впливають на зміст правового статусу в цілому.

Необхідно зауважити на тому, що працівник судових органів має спеціальний комплексний правовий статус, який складається з правових статусів «громадянин України», «працівник», «державний службовець», «посадова особа», котрі наділяють його додатковими елементами. Слід звернути увагу, що відсутність однієї із складових унеможливорює ефективну реалізацію правового статусу судді, що спрямована на здійснення правосуддя. Можлива й наявність додаткових елементів, що зумовлюють індивідуальний правовий статус судді, визначених локальними нормативно-правовими актами. Таким чином, дослідження

означеного питання є актуальним у сучасний період з огляду на відсутність цілісного дослідження трудо-правового статусу суддів України.

Отже, враховуючи специфіку правового статусу судді, як громадянина України, працівника, державного службовця, посадової особи, правовідносини, учасником котрих він є, слід визначити як службово-трудові. Елементи правового статусу судді реалізуються в межах службово-трудових правовідносин, котрі є різновидом трудових загального характеру. У загальному вигляді зміст трудових правовідносин – це взаємні трудові права й обов'язки його суб'єктів, визначені трудовим договором, трудовим законодавством та колективним договором, угодою [94, с. 63]. Відповідно до означеного твердження, необхідно зробити висновок про те, що зміст службово-трудових правовідносин складають взаємні загальні та спеціальні службово-трудові обов'язки суддів та керівників судових органів, як їх суб'єктів, що визначені Конституцією України, КЗпП України, спеціальними законодавчими та підзаконними нормативно-правовими актами.

Отже, одним із основоположних елементів правового статусу працівника судових органів України є його трудові права, свободи, інтереси та обов'язки. Так, Н. Мокрицька, наголошуючи на соціальній сутності права на працю, зазначає, що це соціальні можливості людини, що виражають життєво-необхідну її потребу в праці та є результатом біологічного та соціального розвитку [95, с. 248]. Право на працю є рівним для всіх людей, його юридична сутність розкривається у положеннях ст. 43 Конституції України: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується».

Слід зазначити, що на працівників, котрі укладають трудовий договір з роботодавцем – керівником судових органів України (від імені держави), поширюється дія загальних нормативно-правових актів державного законодавства, але спеціальні нормативно-правові акти

визначають особливості в процесі реалізації відповідного права. Отже, правове регулювання реалізації трудових прав та обов'язків працівників судових органів влади здійснюється відповідно до принципу єдності та диференціації. Згідно з останнім твердженням, слід навести наукову думку В.Л. Костюка, котрий зауважує, що єдність правового регулювання полягає в тому, що норми трудового права, по-перше, встановлюють єдині правила поведінки для всіх учасників трудових відносин, по-друге, регулюють трудові відносин усіх категорій працівників, по-третє, є основою для застосування диференціації у правовому регулюванні трудових відносин, по-четверте, безпосередньо регулюють трудові відносини й тим самим забезпечують єдність у правовому регулюванні трудових відносин. Диференціація у правовому регулюванні зумовлена існуванням особливостей у трудових відносинах окремих категорій працівників, а також урахуванням конкретних умов праці [96, с. 51]. Підстави для диференціації правового регулювання реалізації трудових прав та обов'язків суддів складають наступні особливості: (а) спеціальний трудо-правовий статус; (б) специфіка трудової, професійної діяльності – здійснення правосуддя; (в) наявність додаткових вимог до моральних, етичних та професійних якостей; (г) спеціальна дисциплінарна відповідальність.

Слід зауважити, що єдиного та повного переліку трудових прав та обов'язків суддів законодавцем не вироблено, але їх характеристику можна здійснити, проаналізувавши положення загального та спеціального державного законодавства.

Необхідно розпочати з аналізу положень Основного Закону країни, що забезпечують рівність права на працю для кожного представника населення України, котре пов'язане із заборонаю примусової праці й правом на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ст. 43), на відпочинок (ст. 45), на соціальний захист (ст. 46). При цьому ст. 44, що визначає право на страйк,

містить обмеження щодо реалізації його працівниками судових органів України. Також, відповідно до положення ст. 2<sup>1</sup> КЗпП України, забезпечується рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Відповідно до ст. 2 КЗпП України право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Остання створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу до ринкової економіки. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Вони мають право на відпочинок, відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня й про щорічні оплачувані відпустки, на здорові й безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством. Аналізуючи положення нормативно-правових актів загального характеру, слід підкреслити, що право на працю суддів є комплексним та таким, що складається з окремих правових можливостей працівників.

Варто зауважити, що права судді у ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» зазначені досить вузько, порівняно з обов'язками, а саме «права судді, пов'язані зі здійсненням правосуддя, визначаються Конституцією України, процесуальним та іншими законами. Суддя має право брати участь у суддівському самоврядуванні для вирішення питань внутрішньої діяльності суду в порядку, встановленому законом. Судді можуть утворювати об'єднання та брати участь у них з метою захисту своїх прав та інтересів, підвищення професійного рівня. Суддя має право вдосконалювати свій професійний рівень та проходити з цією метою відповідну підготовку». Вказане положення має відсильний характер на норми загального законодавства.

У той же час набагато ширше визначають права й обов'язки суддів нормативно-правові акти локального характеру. Наприклад, відповідно до змісту Правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників Хортицького районного суду м. Запоріжжя № 28/29К від 9 грудня 2011 р., працівники суду мають право: (а) розглядати і брати участь у розгляді питань та приймати рішення в межах своїх функціональних обов'язків; (б) на повагу особистої гідності, справедливе й шанобливе ставлення до себе з боку керівництва, інших працівників і громадян; (в) вимагати затвердження керівником апарату суду визначеного обсягу посадових (функціональних) обов'язків; (г) на оплату праці залежно від посади, якості, досвіду та стажу роботи; (д) безперешкодно ознайомлюватися з матеріалами, що стосуються проходження ним державної служби, в необхідних випадках давати особисті пояснення; (е) на просування по службі з урахуванням кваліфікації та здібностей, сумлінного виконання своїх службових обов'язків, участь у конкурсах на заміщення вакантних посад більш високої категорії; (є) вимагати службового розслідування з метою зняття безпідставних, на думку службовця, звинувачень або підозри; (ж) на здорові, безпечні та належні для високопродуктивної роботи умови праці; (з) на соціальний і правовий захист відповідно до його

статусу. Працівники суду мають й інші права та обов'язки, передбачені чинним законодавством України та цими Правилами [97].

Підсумовуючи вищевикладене, слід сформулювати перелік трудових прав суддів на основі принципу єдності та диференціації правового регулювання їх службово-трудової діяльності. Суддя має право:

- на припинення трудової діяльності в односторонньому порядку, відповідно до положення ч. 1 ст. 43 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»;

- на належні, безпечні й здорові умови праці. Так, ряд положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» визначені законодавцем з метою забезпечення відповідного права судді, наприклад, ст. 132 врегульовує забезпечення житлових умов судді; ст. 133 – забезпечення потреб судді, пов'язаних з його діяльністю; ст. 134 – державний захист суддів та членів їх сімей тощо.

Забезпечення особливого захисту суддів зумовлене необхідністю безпечних умов праці для ефективного та безперешкодного здійснення справедливого правосуддя. Під особливою охороною знаходяться суддя, члени його родини та майно. Отже, забезпечення такого особливого захисту має сенс тільки під час здійснення суддею професійних обов'язків. Після припинення службово-трудових правовідносин між суддею та судовими органами, суддя, члени його родини та майно підлягають державному захисту на загальних підставах, відповідно до діючого законодавства;

- на державний захист суддів та членів їх сімей під час здійснення професійної діяльності відповідно до постанови Верховної Ради України «Про Концепцію судово-правової реформи в Україні» від 28 квітня 1992 р. № 2296-ХІІ [98];

- на захист від незаконних звільнень. Гарантії відповідного права досить важливі для забезпеченні справедливого та безпристрасного правосуддя. Принцип незмінюваності суддів, закріплений п. 3 ч. 4 ст. 47

Закону України «Про судоустрій і статус суддів», дозволяє їм виконувати трудові обов'язки без впливу політичних чинників. Стосовно означеного принципу незмінюваності суддів, доцільно зазначити конструктивну думку Т.В. Штих про те, що «у цьому контексті слід відмітити, що поряд з закріпленням принципу незмінюваності суддів було закріплено й інше положення про те, що «вперше судді призначаються (обираються) строком на 5 років», що означало виняток з загального правила. Це питання й досі є дискусійним. Незрозумілою є мотивація такого винятку. З одного боку, якщо суддя сумлінно виконував свої обов'язки, не порушував дисципліни, вимог щодо несумісності, не вчиняв злочини, у зв'язку з якими набрав законної сили обвинувальний вирок щодо нього, не має підстав припиняти трудову діяльність. З іншого – якщо суддя порушував закон, то він буде в установленому законом порядку притягнений до відповідальності і, у разі необхідності, буде звільнений з посади на законних підставах і в порядку, визначеному законом. Саме тому слід скасувати даний виняток, щоб всі судді обіймали посади безстроково, окрім суддів Конституційного Суду України» [92, с. 688]. На наш погляд, означений науковий підхід є обґрунтованим та таким, що має стати підставою для подальшого вдосконалення Закону України «Про судоустрій і статус суддів» з метою врегулювання додаткової юридичної гарантії незмінюваності суддів – їх безстрокового призначення;

– на гідну винагороду за працю. Відповідно до положення постанови Верховної Ради України «Про Концепцію судово-правової реформи в Україні», заробітна плата суддів, спеціалістів судів установлюється в розмірі, що гарантує їх незалежність, достатньо забезпечує матеріальні умови для належного виконання ними службових обов'язків, з урахуванням того, 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. Стосовно означеного положення слід підкреслити необхідність суттєвого

підвищення винагороди за працю для суддів з огляду на спеціальну відповідальність, значення та соціальну роль їх професійної діяльності, об'єми виконуваної роботи та наявність ризику негативного впливу на результати судових розглядів, обумовленого матеріально нестійким положенням працівників судових органів;

– на відпочинок. Відповідно до ст. 130 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», 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. У свою чергу, згідно з положенням ст. 5 Закону України «Про відпустки», тривалість відпусток визначається цим Законом, іншими законами та нормативно-правовими актами України і незалежно від режимів та графіків роботи розраховується в календарних днях [99].

Як бачимо, існує невідповідність положень означених вище нормативно-правових актів, що полягає у визначенні щорічної оплачуваної відпустки тривалістю 30 робочих днів, а додаткової – 15 календарних днів. Як зауважує Г.А. Зуб, з метою усунення колізій у чинному законодавстві та поліпшення правозастосовної практики доцільно внести зміни до ст. 130 Закону України «Про судоустрій та статус суддів», якими передбачити, що тривалість усіх без винятку видів відпусток суддів повинна обчислюватися у календарних днях [100, с. 151], з чим слід, без сумніву, погодитися.

На наш погляд, у процесі здійснення правосуддя існують наступні основоположні проблеми, пов'язані з відсутністю практичної реалізації трудових прав суддів, а саме:

– відсутність належних умов праці, що зумовлено державним недофінансуванням судових органів влади;

– брак матеріальної стабільності працівників, обумовлено недостатнім розміром винагороди за роботу, що створює умови для

деструктивного впливу на працівників судових органів при здійсненні ними правосуддя;

– перевантаженість роботою працівників відповідних державних органів.

Отже, ефективній реалізації трудових прав та обов'язків суддів сприятимуть належне й своєчасне фінансування судових органів влади, направлене на створення належних, безпечних умов праці, матеріальне забезпечення кожного працівника, що має досягатися за допомогою значного підвищення заробітної плати, премій та надбавок тощо.

На підставі проведеного дослідження слід виокремити особливості службово-трудова права суддів:

- 1) забезпечені Конституцією, законами та підзаконними нормативно-правовими актами України;
- 2) мають спеціальний характер;
- 3) захищаються та охороняються державою в установленому законодавством порядку;
- 4) виникають на підставі складного юридичного факту;
- 5) здійснюються в межах, установлених державним законодавством, за допомогою спеціальних вимог та обмежень щодо здійснення професійної діяльності.

Визначення та характеристика службово-трудова права суддів має велике значення для стабільності їх правового статусу й забезпечення ефективності їх трудової діяльності. Для дієвої реалізації трудових прав суддями слід здійснити наступні кроки щодо вдосконалення діючого законодавства:

1. Правові положення, що регламентують службово-трудова права суддів, закріпити в главі II «Суддя», а ті, що гарантують їх реалізацію, – розділі IX Закону України «Про судоустрій та статус суддів», а саме: реалізація права на відпочинок (ст. 130), суддівська винагорода (ст. 129), забезпечення потреб судді, пов'язаних з його діяльністю (ст. 133),

державний захист суддів та членів їх сімей (ст. 134). На наш погляд, у відповідності до логіки процесу дослідження та системного підходу слід поєднати правові положення, котрі врегульовують забезпечення службово-трудових прав суддів та юридичні гарантії їх реалізації в межах одного структурного підрозділу Закону України «Про судоустрій та статус суддів» – главі II.

2. Визначити єдиний перелік прав суддів у межах однієї статті 54 «Права та обов'язки судді» Закону України «Про судоустрій та статус суддів», котрий має бути доповнено наступним пунктом:

«Службово-трудові права судді визначаються Конституцією, КЗпП та іншими законами та підзаконними нормативно-правовими актами України».

3. У межах окремих положень Закону України «Про судоустрій та статус суддів» внести наступні зміни: (а) збільшити розміри винагороди судді за працю; (б) удосконалити положення ст. 130, зокрема передбачити, що тривалість усіх видів відпусток суддів обчислюється у календарних днях.

У реалізації трудових, законних прав, свобод та інтересів суддів є зворотній зв'язок у вигляді передбачених державним законодавством обов'язків. Щодо визначення змісту трудових обов'язків судді, слід навести загальнотеоретичні твердження. Так, В.М. Хропанюк зазначає, що юридичний обов'язок – це передбачена законодавством й охоронювана державою необхідність належної поведінки учасника правових відносин в інтересах уповноваженого суб'єкта (індивіда, організації, держави в цілому) [3, с. 317]. О.М. Шульга, у свою чергу, вказує, що відповідна правова категорія являє собою «вид і міру належної (необхідної) поведінки особи» [80, с. 209]. Отже, службово-трудові обов'язки являють собою забезпечену та охоронювану державою вид і міру належної поведінки працівника судових органів, що діють від імені держави в інтересах

громадян України, відповідно до загального та спеціального державного законодавства.

Щодо визначення змісту обов'язків працівників судових органів України, перш за все слід зазначити, що у відповідності до ст. 139 КЗпП працівники зобов'язані працювати чесно й сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватись трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. Виконання трудових обов'язків, їх зміст та особливості залежать від характеру роботи та змісту трудової функції кожного окремого працівника, котрий реалізовує власне право на працю у відповідній можливостям та професійним даним сфері. Як слушно зазначає Т.В. Штих, сумлінність у виконанні трудових обов'язків судді диктується самим статусом і рівнем відповідальності за прийняті рішення. Розгляд судових справ конкретизується в кожному окремому випадку. Завершення розгляду певної справи й прийняття відповідного рішення по ній не означає припинення трудових відносин, тому що цим не вичерпується зміст виконання трудової функції судді. Визначення функції відбувається у загальному вигляді й конкретизується на практиці застосуванням до певних суб'єктів, об'єктів тощо [92, с. 689]. Варто зауважити, що розгляд судових справ – це далеко не єдиний трудовий обов'язок судді. Так, ч. 4 ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» визначає обов'язки суддів, а саме:

- своєчасно, справедливо та безсторонньо розглядати й вирішувати судові справи відповідно до Закону з дотриманням засад і правил судочинства;
- дотримуватися правил суддівської етики;
- виявляти повагу до учасників процесу;
- додержуватися присяги судді;

– не розголошувати відомості, які становлять таємницю, що охороняється законом, в тому числі й таємницю нарадчої кімнати та закритого судового засідання;

– дотримуватися вимог щодо несумісності;

– подавати щорічно не пізніше 1 травня до Державної судової адміністрації України для оприлюднення на офіційному веб-сайті судової влади, ведення якого забезпечує Державна судова адміністрація України, копію декларації про майновий стан і доходи (податкової декларації), поданої до органу державної податкової служби за своєю податковою адресою.

Правове врегулювання службово-трудових обов'язків судді полягає в установленні законодавцем певних моделей його належної поведінки, котрі направлені на здійснення справедливого правосуддя, захист та поновлення порушених прав, свобод та інтересів осіб. Так, М. Цуркан зазначає, що ці зобов'язання є обов'язковими до виконання. Якщо народ будь-якої країни вірить у те, що вказані обов'язки будуть безумовно виконуватися суддями, в нього буде довіра до них і суддівського корпусу в цілому. Але ці зобов'язання можуть бути виконані лише за умови захищеності судді на посаді, коли його не можна буде звільнити з посади (до настання строку обов'язкового виходу у відставку), крім випадків визнання судді нездатним до виконання суддівських обов'язків чи притягнення до дисциплінарної відповідальності за скоєння серйозного злочину відповідно до процедури, що є прозорою та вільною від політичного тиску [101, с. 24, 25].

На основі зазначених вище положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» слід підкреслити, що особливістю змісту службово-трудових обов'язків судді є той факт, що це не тільки забезпечена та охоронювана державою належна поведінка, а ще й така, що відповідає моральним та етичним вимогам. Наприклад, М. Цуркан зазначає, що присяга судді є невід'ємним обов'язковим структурним

елементом його правового статусу, тим чинником, який перевтілює особу в суддю. Без прийняття присяги особа не може здійснювати правосуддя, а прийняті нею рішення не мають законної сили. Надзвичайно важливим є переосмислення значення присяги не тільки щодо дотримання суддею Конституції України та виконання своїх повноважень, а й щодо дотримання морально-етичних вимог, які є для судді не просто бажаними, а й обов'язковими [101, с. 26].

Необхідно зазначити, що дотримання морально-етичних норм носіями судової влади має відбуватись як при виконанні службових обов'язків, так і у вільний від роботи час з огляду на всебічне підтримання авторитету судової влади та поваги до системи правосуддя. Отже, слід зауважити, що в реальному житті виконання службових функцій здійснюється не посадою як такою, а людиною, яка її обіймає та яка керується у своїх діях не тільки службовими правилами й розпорядженнями, а й власними спонуканнями, цілями й мотивами, що спрямовують її поведінку, і яка взаємодіє з іншими суб'єктами соціуму не лише згідно з формальним порядком, а й відповідно до загальних закономірностей міжособистісного спілкування [102, с. 288].

Морально-етичні норми, що передбачені для судді, засновані не тільки на соціальних цінностях та загальних засадах справедливості й чесності, а й мають правову основу. Правила суддівської етики, встановлені Кодексом професійної етики судді, являють собою сукупність моральних та етичних вимог до поведінки судді. Відповідно до ст. 1 Кодексу професійної етики судді суддя повинен бути прикладом законослухняності, неухильно додержуватися присяги й завжди поводитися так, щоб зміцнювати віру громадян у чесність, незалежність, неупередженість та справедливість суду.

Очевидно, що службово-трудова обов'язки судді визначаються не тільки нормативно-правовими актами загального та спеціального характеру. Додатково службово-трудова обов'язки встановлюються

підзаконними нормативно-правовими актами. Наприклад, згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку для працівників Хортицького районного суду м. Запоріжжя всі працівники апарату суду зобов'язані: (а) додержуватися Конституції, Законів України «Про судоустрій і статус суддів», «Про державну службу», трудового законодавства та інших нормативно-правових актів чинного законодавства України; (б) суворо дотримуватися вимог законодавства про запобігання та протидію корупції; (в) зберігати та не розголошувати державну таємницю, інформацію про громадян, що стала їм відома під час виконання службових обов'язків, а також іншу, яка відповідно до законодавства визнана інформацією з обмеженим доступом та такою, що не підлягає розголошенню; (г) завжди поводити себе у спосіб, який би сприяв збереженню та зміцненню довіри громадян до неупередженості та ефективності суду; (д) працювати чесно й сумлінно, додержуватися дисципліни праці, цих Правил, своєчасно виконувати розпорядження керівника, використовувати весь робочий час для продуктивної праці, а також дотримуватися вимог з охорони праці, протипожежної безпеки, виробничої санітарії; (е) поліпшувати якість роботи, систематично підвищувати ділову кваліфікацію, додержуватися службової та виконавської дисципліни, вживати заходів для негайного усунення недоліків у роботі та причин, що їх зумовлюють; (є) утримувати своє робоче місце в належному стані, а також підтримувати чистоту в приміщенні Хортицького районного суду м. Запоріжжя; (ж) додержуватися встановленого порядку збереження матеріальних цінностей і документів, не виносити з будинку установи оргтехніку, матеріали та документи, призначені для службового користування; (з) дбайливо ставитися до майна, меблів, оргтехніки тощо, раціонально використовувати й витратити канцелярське приладдя, електроенергію та інші матеріальні ресурси; (и) економно використовувати час на службові міжміські та міські телефонні переговори; (і) шанобливо ставитися до громадян та інших працівників

суду, дотримуватися високої культури спілкування, не допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби; (ї) мати охайний вигляд і одяг без елементів ексцентричності, стриманого кольору та фасону, який відповідає діловому стилю, у разі хвороби обов'язково повідомляти особу, відповідальну за ведення кадрового діловодства в суді, а також керівника апарату суду. Вийшовши на роботу, своєчасно подати оформлений належним чином лист непрацездатності особі, відповідальній за ведення кадрового діловодства в суді; (й) суворо дотримуватися вимоги щодо заборони паління в приміщенні суду.

На підставі наведених вище положень діючого законодавства та висновків науковців слід виділити особливості службово-трудових обов'язків судді:

- забезпечені Конституцією України, кодифікованими, законними та підзаконними нормативно-правовими актами;
- мають спеціальний характер, але їх реалізація не позбавляє суддю необхідності виконання конституційних, громадянських та загальних трудових обов'язків, визначених загальним державним законодавством;
- їх здійснення відбувається при безумовному дотриманні суддею положень державного законодавства, що встановлює процесуальні межі їх реалізації та є основою для розгляду судових справ і винесених рішень;
- рівень професіоналізму судді визначається виконанням правових норм та норм моралі;
- неналежна реалізація суддею службово-трудових обов'язків або їх невиконання є підставою для притягнення носія судової влади до дисциплінарної відповідальності.

Проаналізувавши вказані вище особливості службово-трудових обов'язків судді, ми вважаємо за необхідне вдосконалити положення ст. 54 Закону України «Про судоустрій та статус суддів», додавши такий пункт:

«Службово-трудові обов'язки судді визначаються Конституцією України, кодифікованими, процесуальним та іншими законами,

підзаконними нормативно-правовими актами». Адже, основоположними юридичними гарантіями реалізації службово-трудова прав та обов'язків судді є їх регламентація та забезпечення дієвих правових механізмів здійснення.

Отже, на основі проведеного дослідження особливостей реалізації трудових прав та обов'язків суддів можна зробити висновок про те, що професійні судді України користуються всіма правами та основними свободами людини і громадянина, за винятком установлених державним законодавством обмежень. Працівники судових органів України є такими ж носіями суб'єктивних трудових прав і обов'язків, як і інші категорії, але їх трудо-правовий статус має особливості, обумовленні специфікою трудової функції – здійснення правосуддя.

Виконання службово-трудова прав і обов'язків суддями полягає в реалізації законних дій від імені держави особами, котрі мають спеціальний правовий статус та призначені на посаду у визначеному державним законодавством порядку. Вони мають наступні особливості:

- а) спрямовані на здійснення правосуддя;
- б) здійснюються в межах вимог та обмежень до професійної діяльності;
- в) характеризуються наявністю додаткових елементів правового статусу – право на державну охорону майна та членів родини, додатковий час відпочинку, заходи морального та матеріального заохочення (премії, винагороди, підвищення тощо).

Саме ці особливості реалізації службово-трудова прав і обов'язків суддів є підставою для виокремлення їх професійної діяльності порівняно з іншими категоріями державних службовців.

## **2.2 Правове регулювання обмежень і заборон стосовно трудової діяльності суддів**

Чинне трудове законодавство України містить положення, які встановлюють додаткові вимоги до деяких категорій працівників, що зумовлено характером професійної діяльності, специфікою трудової функції і/або значенням результатів праці для суспільства та держави. До таких працівників, перш за все, законодавцем віднесено державних службовців, котрі, здійснюючи професійну діяльність, уособлюють авторитет однієї з трьох гілок влади: законодавчої, виконавчої та судової. Ступінь відповідності кандидата посаді судді визначається в процесі окремої процедури добору кандидатів, що визначена положенням ст. 65 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», а саме: «Кожен, хто відповідає встановленим вимогам до кандидата на посаду судді, має право звернутися до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України з заявою про участь у доборі кандидатів на посаду судді».

Відповідно до викладеного, слід навести наукову думку Н.Н. Лукашевої, котра стверджує: «Визначення у законодавстві України про працю вимог, які ставляться чи можуть ставитися до працівників, порядку встановлення таких вимог, перевірки відповідності працівників вимогам, які до них ставляться, істотно зачіпає інтереси не тільки сторін трудового договору, а й суспільства в цілому та окремих соціальних груп. Доцільне правове регулювання відносин щодо встановлення вимог до працівників створює передумови для економічно та соціально виправданого руху робочої сили та досягнення в результаті такого руху більшої рівноваги між вимогами до посади (робочого місця) та здатністю працівника до праці, між інтересами найманих працівників і роботодавців, між економічними і соціальними цілями суспільства» [103, с. 92, 93]. Таким чином, вимоги, передбачені для кандидата на посаду судді, мають велике значення, адже саме професійний суддя формує авторитет судового органу в результаті здійснення справедливого правосуддя, для чого

необхідні певні якості: спеціальна кваліфікація, професійний досвід, потенціал, морально-етичні якості тощо.

Вимоги – це визначені державним законодавством професійні, кваліфікаційні, морально-етичні умови, потреби та характеристики, які мають бути наявні у кандидата на посаду судді. Так, перелік вимог встановлюється Конституцією та законами України (наприклад, «Про державну службу», «Про судоустрій та статус суддів» тощо). Перш за все, слід зазначити, що ч. 1 ст. 127 Основного Закону встановлює, що на посаду судді може бути рекомендований кваліфікаційною комісією суддів громадянин України, не молодший двадцяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж роботи у галузі права не менш як три роки, проживає в Україні не менш як десять років та володіє державною мовою. Суддями спеціалізованих судів можуть бути особи, які мають фахову підготовку з питань юрисдикції цих судів. Судді відправляють правосуддя лише у складі колегій суддів. Додаткові вимоги до окремих категорій суддів щодо стажу, віку та їх професійного рівня встановлюються законом. У свою чергу, положення ч. 3 ст. 22 КЗпП визначає, що вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством. Аналогічні положення містить і Закон України «Про державну службу» (ст. 4). Втім основоположним законодавчим актом, що регулює службово-трудова діяльність суддів є Закон України «Про судоустрій і статус суддів», ч. 1 ст. 64 якого визначає, що на посаду судді може бути рекомендований громадянин України, не молодший двадцяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж роботи в галузі права не менш як три роки, проживає в Україні не менш як десять років та володіє державною мовою. Необхідно звернути увагу на вдалу конструкцію зазначеної статті, котра в ч. 4 містить тлумачення правових категорій «вища юридична освіта» та «стаж роботи у галузі права», що сприяє ефективній правозастосовній діяльності компетентних органів та осіб.

На наш погляд, на основі положень ст. 64 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» слід класифікувати вимоги до кандидата на посаду судді на наступні:

– основні: (а) ті, що прямо передбачені ч. 1 ст. 64 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», а саме: наявність громадянства України; граничний вік – не менше 25 років; наявність трудового стажу не менше трьох років; вільне володіння державною мовою; (б) ті, що слід виділити на основі ч. 2 ст. 64 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Зазначене положення встановлює, що не можуть бути рекомендовані на посаду судді громадяни: (1) визнані судом обмежено дієздатними або недієздатними; (2) які мають хронічні психічні чи інші захворювання, що перешкоджають виконанню обов'язків судді; (3) які мають не зняту чи не погашену судимість. Отже, вимогами до кандидата на посаду судді є наявність повної дієздатності; фізичного, психічного та психологічного здоров'я, сумісного зі здійсненням професійної діяльності; повага до закону та правопорядку, безумовне виконання державного законодавства. На думку М.І. Іншина, обмежена дієздатність фізичної особи має бути визнана несумісною з будь-якою державною службою [104, с. 191], що не підлягає сумніву;

– додаткові – встановлюються Законом України «Про судоустрій і статус суддів» до кандидатів на посаду судді у судах вищого рівня. Наприклад, Суддею Верховного Суду України може бути особа, яка має стаж роботи на посаді судді не менше п'ятнадцяти років або суддя Конституційного Суду України.

Необхідно зробити висновок про те, що основні вимоги, визначені в окремих частинах ст. 64 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», поділено на окремі категорії з огляду на той факт, що перша група має враховуватися лише в процесі добору кандидатів на посаду судді, до виникнення службово-трудових відносин. Друга група основних вимог має характеризувати працівника судових органів при виникненні, розвитку та

припиненні службово-трудова відносин. Адже невідповідність установленим в ч. 2 ст. 64 Закону вимогам може стати підставою для втрати правового статусу носієм судової влади.

На думку І.Г. Запорожця, трудова діяльність суддів полягає в здійсненні від імені держави правосуддя, що потребує законодавчого встановлення особливих вимог до цієї категорії працівників. Перш за все, ці вимоги мають стосуватися підстав виникнення трудового правовідношення з суддею. Правові основи добору та обрання суддів передбачають складний фактичний склад, що є необхідним для виникнення цього правовідношення. Досягнення оптимального співвідношення загальних норм трудового права і норм спеціального законодавства в регулюванні трудової діяльності суддів є нагальною потребою сьогодення. Це зумовлено двома основними чинниками: по-перше, необхідністю забезпечення ефективного здійснення правосуддя у державі і, по-друге, метою досягнення належного рівня стану соціальної захищеності суддів» [86, с. 121]. Таким чином, варто зробити висновок про те, що особа, котра є кандидатом на посаду судді або працівника судових органів, має відповідати визначеним законодавством вимогам при здійсненні професійної діяльності.

Як зазначає В.О. Чернов, окрім визначених законодавством службових обов'язків судді, доцільним є виконання вимог щодо необхідної поведінки судді, тобто це так звані «юридичні обов'язки», але носять вони характер моральних, які зумовлені вимогами професійної честі та гідності судді. Виходячи з вищевикладеного, зрозумілим є той факт, що праця судді є доволі складною та містить не тільки встановлені законодавством права та обов'язки, важливим у процесі реалізації правосуддя є моральний чинник цієї сторони, тому й вимоги до кандидатів на посаду суддів є досить суворі, а це обумовлює особливий правовий стан судді [105, с. 188].

Отже, слід підсумувати, що сучасний стан професіоналізму суддів та ефективності судової системи вимагає подальших змін та переосмислення

діючих засад правового регулювання. Наприклад, конструктивний підхід до подальшого підвищення професіоналізму суддівського корпусу розроблений Л.М. Москвич, полягає в забезпеченні таких основних напрямків, як (1) вироблення Стандартів відповідності суддівській професії; (2) оптимізація процедури добору кандидатів на посаду судді; (3) налагодження ефективного механізму контролю за профпридатністю суддів [106, с. 190].

На наш погляд, здійснення правосуддя – це дуже відповідальна професійна діяльність, котру має здійснювати морально та етично зріла людина, що характеризується наявністю якісної професійної підготовки, суттєвого трудового стажу, який формує досвід судді. А ч. 1 ст. 64 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» встановлює віковий бар'єр та стаж, що складають умови для допущення до здійснення правосуддя молодих, недосвідчених спеціалістів. Отже, перш за все, слід змінити якісні та кількісні характеристики, що складають зміст вимог до кандидата на посаду судді, в напрямку значного підвищення вікового бар'єру та наявності трудового стажу, а саме «на посаду судді може бути рекомендований громадянин України, не молодший тридцяти років, який має вищу юридичну освіту й стаж роботи в галузі права не менше як п'ять років». Необхідно підкреслити, що запропонований віковий ценз для кандидата на посаду судді відповідає вимогам наявності у громадянина України вищої освіти за спеціальністю та п'ятирічного трудового стажу за обраним напрямком, що в сукупності забезпечить досвідченість майбутнього судді, адже правосуддя має здійснюватись якісно професійно підготовленою, морально та етично зрілою особою.

Як слушно наголошує Т.В. Штих, реалізація права на працю відбувається на загальних принципах (свобода праці, рівність трудових прав, відсутність дискримінації, законність тощо), порушенням яких не можна вважати встановленням додаткових вимог до суддів (як передумов, так і під час здійснення трудової діяльності). Вимоги, необхідні для праці в

суді, є підвищеними порівняно з працівниками навіть інших державних органів, що обумовлено специфікою службової діяльності, в чому ще раз проявляються особливості дуального статусу судді [92, с. 686, 687].

Реалізація трудових прав суддів має межі, встановлені положеннями державного законодавства України у вигляді передбачених обмежень здійснення професійної діяльності. Також слід зауважити, що всі громадянам України мають рівне право доступу до державної служби, але одночасно законодавцем встановлено ряд обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби. Обмеження для судді України мають абсолютний характер – вони діють для нього протягом усього часу перебування на посаді судді та не можуть бути відміненими або замінені на інші положення, виступаючи певним гарантом ефективної діяльності суддів й функціонування судової системи. Головна мета цих правообмежень полягає у забезпеченні реалізації передбачених прав і обов'язків судді та встановленні правових заборон, спрямованих на попередження можливих посадових зловживань з боку останніх. Особливість правообмежень полягає у тому, що суддя на період перебування на своїй посаді позбавляється певних прав, які входять до загального правового статусу громадянина. Ця обставина обмежує загальну дієздатність судді як громадянина і тим самим звужує межі його загального правового статусу [78, с. 271].

Правові обмеження, безперечно, є додатковими засобами впливу на поведінку суддів, що направлені на зменшення обсягу їх трудових прав. Так, А.М. Денисова зазначає, що «правові обмеження» в загальному їх вигляді являють собою встановлені законодавством виключення з правового статусу громадянина, які носять превентивний характер, убезпечують від можливих несприятливих наслідків як суб'єктів, по відношенню до яких діють ці самі обмеження, так і інших осіб [107, с. 52].

На наш погляд, обмеження реалізації трудових прав суддів – це превентивні засоби, встановлені загальним та спеціальним законодавством

України з метою впливу на професійну поведінку суддів, що має бути незалежною, неупередженою, чесною, сумлінною та справедливою відповідно до державних та суспільних вимог, за допомогою встановлення спеціальних меж реалізації службово-трудова прав.

Також слід зазначити, що законодавець установлює правові обмеження для реалізації трудових прав суддів за допомогою визначених державним законодавством додаткових обов'язків та заборон щодо здійснення певних видів діяльності, які досягаються за допомогою відмови від здійснення певних дій відповідною категорією працівників. Таким чином, зміст правової категорії «правові заборони» є частиною дефініції «правові обмеження», установлені законодавцем для суддів, тому для характеристики реалізації трудових прав їх слід розглядати в сукупності.

Вимогами до правових обмежень, що установлені законодавцем для суддів, є наступні:

- 1) доцільність установлених обмежень і заборон щодо діяльності суддів як суб'єктів трудового права;
- 2) відповідність міжнародним стандартам і зарубіжному досвіду врегулювання трудової діяльності професійних суддів;
- 3) відповідність вимогам суспільства, держави та інтересам працівників судових органів;
- 4) результативність та ефективність;
- 5) відсутність спричинення негативних факторів.

Перш за все, слід виділити характерні особливості обмежень трудових прав суддів. Необхідно зауважити, що правові обмеження реалізації трудових прав суддів установлюються положеннями загального та спеціального державного законодавства. Так, ч. 1 ст. 127 Конституції України встановлює: «Професійні судді не можуть належати до політичних партій та профспілок, брати участь у будь-якій політичній діяльності, мати представницький мандат, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової,

викладацької та творчої». При цьому О.М. Ярошенко констатує, що особливості правового статусу державних службовців характеризуються низкою обмежень у їх трудових правах. Так, державний службовець не має права: (а) працювати за сумісництвом на підприємствах, в установах і організаціях (крім наукової, викладацької, творчої діяльності, а також медичної практики); (б) займатися підприємницькою діяльністю безпосередньо чи через посередників або підставних осіб; (в) бути повіреним третіх осіб у справах державного органу, в якому він працює; (г) брати участь у страйках [108, с. 85].

Пріоритетними для суддів є положення, визначені ст. 53 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», яка встановлює вимоги щодо несумісності, а саме: (1) перебування на посаді судді несумісне із зайняттям посади в будь-якому іншому органі державної влади, органі місцевого самоврядування та з представницьким мандатом; (2) суддя не має права поєднувати свою діяльність з підприємницькою або адвокатською, будь-якою іншою оплачуваною роботою (окрім викладацької, наукової й творчої діяльності), 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) суддю за його заявою може бути відраджено для роботи у Вищій раді юстиції, Вищій кваліфікаційній комісії суддів України, Національній школі суддів України зі збереженням заробітку за основним місцем роботи. Отже, правові обмеження реалізації трудових прав суддями, визначені Законом України «Про судоустрій і статус суддів», слід поділити на ідеологічні, професійні та матеріальні.

На підставі проаналізованих наукових тверджень та положень спеціального законодавства України, обмеження реалізації трудових прав суддів слід поділити на дві групи за таким критерієм як межі поширення на працівників залежно від зайнятої посади:

1) загальні (основні), ті, які розповсюджуються на всіх суддів, та передбачені Законом України «Про судоустрій і статус суддів», до них слід віднести: (а) заборону займати посади в будь-якому іншому органі державної влади, органі місцевого самоврядування та з представницьким мандатом (депутата парламенту чи місцевих органів влади); (б) займатися підприємницькою або адвокатською діяльністю, будь-якою іншою оплачуваною роботою (крім викладацької, наукової й творчої); (в) входити до складу керівного органу чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку, займатися політичною діяльністю, брати участь у страйках, мітингах, політичних акціях, бути членом профспілки;

2) спеціальні (додаткові), ті які розповсюджуються лише на певну категорію суддів, наприклад, суддів Конституційного Суду України, яким заборонено надавати консультації іншим особам з питань, що прийняті до розгляду Конституційним Судом і рішення щодо яких не прийнято, публічно висловлювати свою думку з питань, що стосуються провадження у Конституційному Суді України щодо тих справ, у яких Конституційним Судом України не прийнято рішення чи не надано висновок.

Відповідно до проведеного вище дослідження, можна зазначити, що правове регулювання обмежень реалізації трудових прав суддів потребує вдосконалення згідно з міжнародними стандартами та зарубіжним досвідом. Активно у науковому просторі розвивається позиція щодо відміни або пом'якшення більшості обмежень для суддів. Перш за все, слід звернути увагу на наукову думку П.В. Панталієнко, який підкреслює, що 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. Судові рішення повинні

ґрунтуватися виключно на законі, праві, забезпечуючи тим самим підтримання існуючого в державі режиму законності. Безперечно, сьогодні необхідність існування заборони щодо політичної діяльності пов'язана з ламанням стереотипів, історичних традицій, становленням авторитету суддів у суспільстві. Але вважаємо, що такий жорсткий підхід до обмеження політичних прав суддів є тимчасовим явищем на період побудови правової держави, формування громадянського суспільства. Доцільно нормативно закріпити вичерпний перелік дій, що можуть бути розцінені як політична діяльність, заняття якими для суддів несумісне з професійною діяльністю, наприклад: участь судді у зборах, мітингах, пікетуваннях, виступи у пресі з матеріалами політичного характеру, агітації за кандидатів у депутати, матеріальна підтримка якоїсь партії та інша активна політична діяльність. 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 й закону. Умовами, що забезпечують неупереджене здійснення суддею своїх професійних функцій, мають стати дійове та надійне законодавче закріплення незалежності суддів, високий рівень їх професійної правосвідомості, внутрішнє сприйняття кожним суддею правил змагальності судового процесу. Саме такий підхід до статусу носія судової влади забезпечить йому високий авторитет у суспільстві [78, с. 270].

Підтримуючи вищезазначену наукову думку, слід вказати, що суддя, незважаючи на вимоги та обмеження, встановлені щодо здійснення ним професійної діяльності, залишається звичайною людиною, представником населення України, учасником державного політичного життя, що обґрунтовує можливість наявності у нього політичних уподобань, котрі він змушений не афішувати. Таким чином, правовим обмеженням для професійної діяльності судді має бути заборона форм лише активної політичної поведінки: участь у мітингах, демонстраціях, активні публічні

виступи, агітація, використання службового положення в політичних цілях тощо.

Наступне обмеження, що підлягає вдосконаленню, спрямоване на заборону здійснення суддею підприємницької діяльності. З цього приводу П.В. Панталієнко зазначає, що розглянуте обмеження 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 [78, с. 271]. Проте означене право передбачає отримання прибутку, що забезпечує матеріальну зацікавленість судді та створює умови для негативного впливу на результати його праці. Тому воно має бути заборонено законодавцем. Що стосується додаткових форм трудової діяльності судді, слід зазначити, що у відповідності до висновків, зроблених у результаті дослідження правового врегулювання реалізації трудових прав суддів, слід удосконалити процес реалізації трудових прав суддею додатковими формами трудової діяльності (літературна, педагогічна, наукова, інтерпретаційна, мистецька діяльність; публічні виступи на офіційних слуханнях; членство в офіційних органах, урядових комітетах, професійних об'єднаннях, комісіях, дорадчих органах тощо).

Додатково необхідно зазначити, що безперечним етапом розвитку правового регулювання трудової діяльності суддів, як частини реформування судових органів, є забезпечення права відповідної категорії працівників створювати професійні об'єднання з метою захисту службово-трудова прав, свобод та законних інтересів. Слід підкреслити, що крок назустріч конструктивним змінам уже зроблено, адже законодавець закріпив положення в межах ст. 53 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», відповідно до якого судді можуть утворювати об'єднання та брати участь у них з метою захисту своїх прав та інтересів, підвищення професійного рівня. Стосовно цього П.В. Панталієнко вважає, що слід

погодитися з тим, що на даний час немає законних підстав для обмеження права суддів на об'єднання у професійні спілки. Це зумовлено наступним: (а) завдання й функції сучасних профспілок сконцентровані на захисті певної сфери прав та інтересів осіб найманої праці – працівників, представництві їх інтересів поряд з наявністю контрольних повноважень за додержанням законодавства; (б) діяльність профспілок та інших об'єднань громадян ґрунтується на засадах рівності і взаємної поваги, на відсутності тиску й на співпраці в разі взаємного бажання; (в) взаємодія профспілок і політичних партій не є обов'язковою, що вказує на можливість дотримання принципу політичного нейтралітету при створенні або участі у профспілковій організації. Доцільним вбачається скасування заборони на участь у профспілкових організаціях суддів з одночасним закріпленням цього права як однієї з гарантій права на працю для даної категорії працівників. Науковець пропонує законодавчо закріпити такі особливості діяльності профспілок суддів, як неможливість (а) включення лідерів профспілок у виборчі списки політичних партій; (б) створення профспілками суддів власних політичних партій; (в) об'єднання їх профспілок з іншими організаціями громадян [78, с. 271].

Таким чином, як уже було зазначено вище, слід закріпити за суддями право на створення професійних об'єднань та участі в них з метою захисту трудових прав, свобод та законних інтересів. Додатково необхідно врегулювати право участі в інших видах неприбуткових об'єднань (спортивних, творчих та благодійних організаціях), у яких виключається матеріальний інтерес.

У правовому регулюванні професійної діяльності деяких категорій працівників наявність легітимних обмежень не викликає сумнівів, але їх зміст має відповідати як суспільним та державним потребам, так і інтересам суб'єктів, для яких їх встановлено законодавцем. Метою встановлення правових обмежень реалізації трудових прав, свобод та законних інтересів судді є встановлення бажаної для держави та

суспільства поведінки працівника судових органів, що характеризується незалежністю від зовнішнього впливу матеріального, політичного характеру, неупередженістю, чесністю та справедливістю. Правові обмеження мають установлюватися для суддів тільки в тому випадку, якщо форми або види їх трудової діяльності перешкоджають здійсненню правосуддя і/або реалізації прав громадян на судовий захист. Правові обмеження мають бути корисними для держави, суспільства й тих осіб, для яких їх встановлено в рівній мірі.

### **2.3 Дисциплінарна відповідальність як гарантія реалізації трудових прав та обов'язків суддями**

Природа юридичної відповідальності полягає у забезпеченні заходів захисту громадян України від посягань на їх законні права, свободи та інтереси шляхом законодавчого врегулювання системи примусових заходів щодо правопорушників, що сприяє підтриманню режиму законності та правопорядку. Інститут дисциплінарної відповідальності є ефективним засобом державного та соціального контролю за виконанням суддею професійних обов'язків та додержанням матеріальних і процесуальних норм державного законодавства, що свідчить про наявність або відсутність у державного службовця поваги до правосуддя та підтримки авторитету судової влади. Порядок притягнення судді до дисциплінарної відповідальності є юридичною гарантією, що діє у таких напрямках: (а) передбачає захист від неправомірного, необґрунтованого переслідування відповідної категорії працівників; (б) забезпечує реалізацію їх трудових прав, свобод, законних інтересів та професійної діяльності, службово-трудова обов'язків; (в) виконує загальні завдання юридичної відповідальності, а саме: покарання винних осіб, поновлення

порушених прав, запобігання вчиненню нових правопорушень, усунення причин та умов, що їм сприяли.

Дисциплінарна відповідальність суддів має спеціальний характер та зміст. Порядок її реалізації пов'язаний з великою кількістю проблем, недоліків, включаючи дисциплінарне провадження, що в результаті призводить до неоднозначності результатів покарання правопорушників. Отже, слід, перш за все, визначити зміст правової категорії «дисциплінарна відповідальність».

Більшість науковців ототожнюють зміст дисциплінарної відповідальності з юридичною, що відповідає обов'язку працівника зазнавати покарання за протиправне невиконання трудових обов'язків, передбачених положеннями діючого законодавства. Відповідну наукову позицію підтримують, О.М. Ярошенко й С.М. Прилипко [109, с. 343]. Р.З. Голобутовський, у свою чергу, зазначає, що в теорії права дисциплінарна відповідальність розглядається як різновид юридичної, яка здійснюється у формі накладення адміністрацією підприємств, установ, інших організацій дисциплінарних стягнень внаслідок: (а) порушень правил внутрішнього розпорядку; (б) у порядку підлеглості; (в) у відповідності з дисциплінарними статутами й положеннями [110, с. 152]. Означена наукова позиція, безперечно, має фундаментальне значення при з'ясуванні змісту правової категорії «дисциплінарна відповідальність», адже вона є різновидом поняття «юридична відповідальність», що має загальнотеоретичне значення.

Однак сутність понять розмежовується саме за допомогою виокремлення специфічних ознак та характерних особливостей. Таким чином, варто звернути увагу й на інші наукові погляди. Так, О.В. Лавріненко слушно зазначає, що 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 [111, с. 186]. На думку П.Д. Пилипенка, дисциплінарна відповідальність за трудовим правом полягає в обов'язку працівника відповісти за вчинене ним порушення трудової дисципліни перед роботодавцем і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права [112, с. 364].

На основі зазначених вище наукових точок зору, слід зробити висновок про те, що дисциплінарна відповідальність є різновидом юридичної, забезпечений державою юридичний обов'язок судді, що вчинив дисциплінарний проступок, зазнати примусового позбавлення певних цінностей, що йому належать, у результаті накладання на нього дисциплінарного стягнення в порядку дисциплінарного провадження, відповідно до норм загального й спеціального законодавства України.

На підставі сучасних наукових здобутків загального та спеціального характеру та враховуючи положення діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів», доцільно виокремити наступні характерні ознаки дисциплінарної відповідальності:

- спеціальна дисциплінарна відповідальність судді – це вид юридичної;

- Законом України «Про судоустрій і статус суддів» передбачений спеціальний порядок дисциплінарного провадження, що являє собою юридичну гарантію захисту трудових прав судді та його незалежності, котрий чітко регламентований положеннями ст. 126 Конституції та ст. 86 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Відповідно до указанного Закону дисциплінарне провадження – це процедура розгляду уповноваженим органом офіційного звернення, в якому містяться відомості про порушення суддею вимог щодо його статусу, посадових обов'язків та присяги судді. Дану точку зору підтримують і деякі науковці, наприклад С.М. Тимченко [113, с. 87], В. М. Василенко [114];

- спеціальні підстави дисциплінарної відповідальності суддів.

Основоположною підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним правопорушення. З цього приводу П.Д. Пилипенко слушно зазначає, що трудове правопорушення як підстава дисциплінарної відповідальності (в галузевій літературі його традиційно називають дисциплінарним проступком) – це винне, протиправне невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків, передбачених законодавством про працю, колективним та трудовим договорами, що призводить до порушення внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві [112, с. 364]. На думку О.Д. Новак, поняття дисциплінарного проступку судді слід розглядати як винне, протиправне, умисне або необережне порушення суддею службової дисципліни [115, с. 337]. В.М. Василенко, у свою чергу, слушно зазначає, що загальним об'єктом дисциплінарного проступку є дисципліна – становище, за якого всі суб'єкти правовідносин влади й підпорядкування неухильно повинні дотримуватися певних правил, установленого порядку, які визначені законами, статутами та положеннями. Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку характеризується діянням (дією або бездіяльністю), і лише в окремих випадках (так званий «матеріальний склад правопорушення») суспільно-шкідливими наслідками та причинним зв'язком між діяннями та наслідками, а також такими ознаками як місце, час, обстановка, засіб вчинення діяння. Суб'єктом дисциплінарного проступку може бути тільки фізична, осудна особа. Із суб'єктивної сторони дисциплінарний проступок характеризується виною у формі умислу або необережності [114].

На нашу думку, слід наголосити на тому, що об'єктом дисциплінарного проступку є порушення суддею положень чинного національного законодавства, котре визначає його професійні обов'язки та морально-етичні норми поведінки. При цьому суб'єктом є професійний суддя – діюча фізична особа, що набула правового статусу судді, відповідно до порядку, встановленого законодавством. Отже, спеціальна

дисциплінарна відповідальність не застосовується до виникнення та після припинення службово-трудова правовідносин.

Таким чином, основоположною підставою дисциплінарної відповідальності є здійснення дисциплінарного проступку, котрий являє собою протиправне, винне порушення суддею положень національного законодавства, що встановлюють для нього морально-етичні правила поведінки, службово-трудова обов'язки, професійні вимоги та обмеження правом трудової дисципліни та регулюють права, свободи та законні інтереси громадян, держави та суспільства.

Відповідно до положення, визначеного ч. 1 ст. 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного провадження з таких підстав:

1) істотні порушення норм процесуального права при здійсненні правосуддя, пов'язані, зокрема, з відмовою у доступі особи до правосуддя з підстав, не передбачених законом, порушення вимог щодо розподілу та реєстрації справ у суді, правил підсудності чи підвідомчості, необґрунтоване вжиття заходів забезпечення позову;

2) невжиття суддею заходів щодо розгляду заяви, скарги чи справи протягом строку, встановленого законом;

3) порушення вимог щодо неупередженого розгляду справи, зокрема порушення правил щодо відводу (самовідводу);

4) систематичне або грубе одноразове порушення правил суддівської етики, що підриває авторитет правосуддя;

5) розголошення таємниці, що охороняється законом, у тому числі таємниці нарадчої кімнати або таємниці, яка стала відомою судді під час розгляду справи у закритому судовому засіданні;

6) неподання або несвоєчасне подання для оприлюднення декларації про майно, доходи, витрати й зобов'язання фінансового характеру за минулий рік за формою і в порядку, що встановлені Законом України «Про

засади запобігання і протидії корупції», зазначення в ній завідомо неправдивих відомостей.

Означений перелік має певні недоліки, на які вказує В. П. Кохан. На думку вченої, «у новому Законі відсутній зв'язок обов'язків суддів та наслідків їх невиконання. ... Закон «Про судоустрій і статус суддів», закріплюючи обов'язок дотримуватися вимог щодо несумісності (п. 6 ч. 4 ст. 54), не передбачає санкції за його порушення, оскільки серед видів дисциплінарних проступків судді (ст. 83) його порушення не передбачено». Науковець вважає, що вилучення таких видів дисциплінарних проступків з підстав дисциплінарної відповідальності суддів, як порушення службової дисципліни й розпорядку роботи суду і вимог щодо несумісності, не є позитивною новелою: обов'язок передбачений, але відсутнє його правове забезпечення – заходи відповідальності [116, с. 285].

Аналогічна ситуація складається і з порушенням суддями інших вимог та обмежень, установлених державним законодавством, наприклад, заборона участі у політичних організаціях та здійснення інших видів трудової діяльності тощо. Відповідно до означеного, слід удосконалити положення ч. 1 ст. 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», додавши декілька пунктів, в основу яких покладено встановлений законодавством перелік трудових обов'язків судді:

– суб'єктами, наділеними ініціативою притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, є будь-які особи, котрим відомі факти щодо неналежної поведінки судді у відповідності до положень частини 1, 2 ст. 84 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Слід підкреслити, що безпідставними є заяви чи повідомлення, що не містять відомостей про наявність ознак дисциплінарного проступку судді, а також за анонімні заяви та повідомлення.

Законодавство забороняє 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 відповідно до ч. 3 ст. 84 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»;

– спеціальний суб'єктний склад правовідносин, що виникають у результаті дисциплінарного провадження. Дисциплінарне провадження щодо судді здійснюють: (а) Вища кваліфікаційна комісія суддів України – щодо суддів місцевих та апеляційних судів; (б) Вища рада юстиції – щодо суддів вищих спеціалізованих судів та суддів Верховного Суду України відповідно до положення ст. 85 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»;

– дисциплінарна відповідальність реалізується в об'єктивній реальності у вигляді лише одного виду дисциплінарного стягнення – догани, порядок його реалізації або зняття визначений у ст. 88 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

– рішення по дисциплінарній справі викладається в письмовій формі і повинно бути мотивованим та обґрунтованим. До нього може додаватися окрема думка члена комісії, яка викладається у письмовій формі й долучається до матеріалів справи;

– юридичною гарантією забезпечення захисту судді та охорони його законних прав, свобод та інтересів є регламентація права на оскарження рішення у дисциплінарній справі стосовно судді, що визначено ст. 89 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»;

– дисциплінарна відповідальність має загальні цілі юридичної відповідальності (захист та підтримка законності та правопорядку, захист та поновлення законних прав та свобод громадян, покарання та попередження правопорушень) та спеціальні (відновлення службово-трудових відносин, усунення негативних наслідків дисциплінарного проступку, підтримка авторитету судової влади).

До проблемних питань правового регулювання порядку притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, котрі є причинами суспільної недовіри до незалежності суддів, результатів його професійної діяльності та підриву авторитету судової влади слід віднести такі:

1) недоліки в порядку притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності створюють умови для необґрунтованого утиску і навіть втрати правового статусу носія судової влади в політичних інтересах;

2) порядок призначення дисциплінарного стягнення стосовно судді та його зняття є, на наш погляд, досить лояльним (з огляду на існування одного виду стягнення та порядку його зняття), що створює умови для ухилення від покарання суддів, які повторно вчиняють дисциплінарні проступки;

3) існування прогалин у визначенні дій, віднесених до підстав притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, зокрема, неповний їх перелік. Як слушно підкреслює О.Л. Польовий, на сьогоднішній день відсутні правові механізми, які б давали можливість оскаржувати в судовому порядку бездіяльність суддів, зокрема зволікання із вирішенням судових справ [117, с. 137]. Додатково варто вказати на відсутність правових механізмів забезпечення реалізації трудових прав суддів.

Відповідно до вищевикладених висновків, основними шляхами вдосконалення правового регулювання порядку притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, як основоположної юридичної гарантії реалізації трудових прав, є наступні:

1. Необхідно вдосконалити положення ч. 1 ст. 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». З цього приводу О.Д. Новак слушно пропонує ст. 83 доповнити такими підставами дисциплінарної відповідальності: (7) порушення суддею присяги; (8) у разі порушення суддею вимог щодо несумісності. Науковець вважає, що такі зміни відповідатимуть змісту й механізму реалізації інституту дисциплінарної

відповідальності, що сприятиме спрощенню процесу та ефективності його застосування [115, с. 342]. На наш погляд, слід доповнити ст. 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» наступними додатковими підставами:

– порушення вимог, установлених до посади судді ст. 65 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»;

– порушення обмежень, установлених ч. 1 ст. 127 Конституції, ст. 53. Закону України «Про судоустрій та статус суддів»;

– порушення трудових обов'язків суддею, встановлених ч. 1 ст. 127 Конституції, ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Додатково при прийнятті рішення про притягнення судді, що вчинив дисциплінарний проступок, до відповідальності необхідно враховувати такі юридичні факти, як характер діяння, індивідуальні особливості суб'єкта правопорушення (його посаду, досвід, вік тощо), повторюваність правопорушення, суб'єктивну сторону (характер умислу) тощо. З цього приводу слід навести положення розділу VII Концепції вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні про те, що з метою запобігання дискредитації судової влади через неналежне виконання суддею професійного обов'язку необхідно вдосконалити систему дисциплінарної відповідальності суддів. Підстави для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності потрібно чітко визначити законом, щоб суддя, який вчинив дисциплінарний проступок, не міг уникнути відповідальності. Доцільно запровадити можливість притягнення судді до відповідальності, зокрема за завідомо некваліфіковане вирішення справ, зволікання розгляду справ з його вини, систематичне або грубе порушення правил суддівської етики, розголошення таємниці, що стала відомою судді під час розгляду справи у закритому судовому засіданні. Дисциплінарним стягненням, поряд з існуючими, могла б стати процедура підтвердження кваліфікаційного класу.

2. У Законі України «Про судоустрій і статус суддів» слід передбачити окремий вид дисциплінарного стягнення – звільнення. Як слушно зазначає О.Д. Новак, до переліку дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до суддів, необхідно віднести звільнення. З цією метою доцільно внести зміни до ч. 1 ст. 88 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та викласти її у такій редакції: «До суддів можуть застосовуватися дисциплінарні стягнення у вигляді: (1) догани; (2) звільнення». Такі зміни відповідатимуть змісту й механізму реалізації інституту дисциплінарної відповідальності, що сприятиме спрощенню процесу та ефективності його застосування [115, с. 342]. Означену позицію підтримує й В.П. Кохан, яка зазначає, що необхідно юридично закріпити звільнення з посади як найсуворіший вид дисциплінарного стягнення судді шляхом відповідного доповнення до ст. 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» з метою легалізації незаконної практики звільнення суддів з посади. Внесення таких змін сприятиме зменшенню зловживань у сфері дисциплінарної відповідальності суддів і спрощенню процесу її реалізації [116, с. 287]. Варто зазначити, що порядок звільнення судді слід урегулювати в межах окремого положення, а не ст. 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», адже він не пов'язаний змістовно із визначенням підстав для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Таким чином, на підставі проведеного дослідження можна зробити висновок про те, що вдосконалення правового регулювання притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності має бути першочерговим завданням судової реформи, адже від якості, результативності та ефективності здійснення професійної діяльності працівниками залежить авторитет відповідних державних органів. Так, Л.П. Нестерчук слушно зазначає, що відповідальність судді різноманітна і є, насамперед, здатністю звітувати перед собою, суддівським корпусом, органами, що здійснюють дисциплінарне провадження, за результати своєї професійної діяльності та

додержання норм моралі й одержувати позитивні чи негативні оцінки своєї діяльності із застосуванням, у разі потреби, відповідних санкцій за неналежну поведінку. Законодавством передбачені підвищені вимоги до суддів у плані як позитивної, так і ретроспективної юридичної відповідальності, але вони певною мірою врівноважуються особливою процедурою притягнення суддів до юридичної відповідальності, що містять елементи недоторканності суддів, гарантії від необґрунтованого переслідування [118, с. 414].

Таким чином, порядок дисциплінарного провадження, визначення переліку підстав дисциплінарної відповідальності суддів, спеціальний суб'єктний склад являють собою юридичні гарантії реалізації суддями трудових прав, здійснення правосуддя, захисту та охорони державних, суспільних інтересів та прав громадян. Держава забезпечує принципи самостійності й незалежності суддів, установлюючи спеціальні юридичні гарантії, котрі стосуються не тільки особливого порядку призначення, обрання громадян на посади суддів і здійснення ними професійної діяльності, а й притягнення їх до відповідальності та припинення службово-трудова правовідносин у визначеному державним законодавством порядку.

На підставі проведеного дослідження дисциплінарну відповідальність суддів слід розглядати як спеціальну юридичну гарантію, що полягає в забезпеченні законодавчо закріплених засобів охорони службово-трудова прав та обов'язків суддів, способів їх реалізації, а також засобів забезпечення прав, свобод та інтересів громадян, суспільства й держави, котрі передбачають настання для порушника трудової дисципліни несприятливих наслідків морального, матеріального та організаційного характеру в зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням своїх службово-трудова обов'язків. У цьому аспекті дисциплінарна відповідальність суддів і є одним із засобів забезпечення

відповідності діяльності й поведінки суддів професійним стандартам суддівської дисципліни.

Особливість службово-трудового статусу суддів має суттєвий вплив на визначення підстав дисциплінарної відповідальності та заходів впливу на відповідну категорію працівників із урахуванням значення їх професійної діяльності для громадян, суспільства та держави. Отже, ефективність механізму притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності впливає на рівень довіри громадськості до здійснення правосуддя та, відповідно, належної роботи судової системи в цілому.

## **Висновки до розділу 2**

Дослідження системи трудових прав та обов'язків суддів, як гарантії їх реалізації, дозволило зробити певні висновки.

1. Правовий статус судді – це спеціальне правове положення громадянина України, котрий займає посаду в системі вітчизняних судових органів на законних підставах, обумовлене наявністю сукупності основних прав, свобод, законних інтересів, обов'язків, юридичних гарантій, обмежень, вимог, дисциплінарної відповідальності, що гарантують здійснення ним правосуддя, незалежно від законодавчої та виконавчої гілок влади.

2. Особливості спеціального правового статусу працівників судових органів України полягають у тому, що він:

– має спеціальний характер з огляду на зміст професійної діяльності  
– здійснення правосуддя;

– складається з наступних елементів: основні права, свободи, законні інтереси, обов'язки, юридичні гарантії реалізації їх трудових прав, обмеження та вимоги, пов'язані з прийняттям на посаду судді, дисциплінарна відповідальність;

– має притаманний спеціальний комплексний характер, що складається з правових статусів «громадянин України», «працівник», «державний службовець», «посадова особа», котрі наділяють його додатковими елементами.

3. Вимоги – це визначені державним законодавством професійні, кваліфікаційні, морально-етичні умови, потреби та характеристики, які повинні бути притаманні кандидату на посаду судді.

Визначено класифікацію вимог до кандидата на посаду судді на основі положень ст. 64 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»:

– основні: (а) ті, що прямо передбачені ч. 1 ст. 64 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» – це наявність громадянства України, граничний вік – не менше 25 років, наявність трудового стажу не менше трьох років, вільне володіння державною мовою; (б) ті, що слід виділити зі змісту положення ч. 2 ст. 64 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», а саме: необхідність наявності повної дієздатності; фізичного, психічного та психологічного здоров'я, сумісного зі здійсненням професійної діяльності; повага до закону та правопорядку, безумовне виконання державного законодавства. Саме вони мають значення при виникненні, розвитку та припиненні службово-трудова правовідносин із суддею;

– додаткові – встановлюються Законом України «Про судоустрій і статус суддів» до кандидатів на посаду судді у судах вищого рівня.

4. Правові обмеження реалізації трудових прав суддів – це превентивні засоби, встановлені загальним та спеціальним законодавством України з метою впливу на професійну поведінку суддів, що має бути незалежною, неупередженою, чесною, сумлінною та справедливою, відповідно до державних та суспільних вимог, за допомогою встановлення спеціальних меж реалізації службово-трудова прав.

Законодавець установлює правові обмеження для реалізації трудових прав суддів за допомогою визначених державним законодавством

додаткових обов'язків та заборон щодо здійснення певних видів діяльності, котрі досягаються шляхом відмови від здійснення певних дій відповідною категорією працівників. Таким чином, зміст правової категорії «правові заборони» є частиною дефініції «правові обмеження», установлених законодавцем для суддів, тому для характеристики реалізації трудових прав їх слід розглядати в сукупності.

До таких обмежень слід віднести: (1) загальні (основні), ті, які розповсюджуються на всіх суддів та передбачені Законом України «Про судоустрій і статус суддів». Це заборона займати посади в будь-якому іншому органі державної влади, органі місцевого самоврядування та з представницьким мандатом (депутата парламенту чи місцевих органів влади), займатися підприємницькою або адвокатською діяльністю, будь-якою іншою оплачуваною роботою (крім викладацької, наукової й творчої), входити до складу керівного органу чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку, займатися політичною діяльністю, брати участь у страйках, мітингах, політичних акціях, бути членом профспілки; (2) спеціальні (додаткові), ті, які розповсюджуються лише на певну категорію суддів, наприклад, Конституційного Суду України, яким заборонено надавати консультації іншим особам з питань, що прийняті до розгляду Конституційним Судом і рішення щодо яких не прийнято, публічно висловлювати свою думку з питань, що стосуються провадження у Конституційному Суді щодо тих справ, у яких даним судом не прийнято рішення чи не надано висновок.

На підставі аналізу визначених чинним законодавством обмежень і заборон стосовно трудової діяльності суддів виокремлено основні критерії їх установлення: (а) доцільність установлених обмежень і заборон щодо діяльності суддів як суб'єктів трудового права; (б) відповідність міжнародним стандартам і зарубіжному досвіду врегулювання трудової діяльності професійних суддів; (в) відповідність вимогам суспільства,

держави та інтересам працівників судових органів; (г) їх результативність та ефективність.

5. Дисциплінарна відповідальність суддів – це спеціальна юридична гарантія, що полягає в забезпеченні законодавчо закріплених засобів охорони службово-трудова прав та обов'язків суддів, способів їх реалізації, а також засобів забезпечення прав, свобод та інтересів громадян, суспільства й держави, котрі передбачають настання для порушника трудової дисципліни несприятливих наслідків морального, матеріального та організаційного характеру в зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням своїх службово-трудова обов'язків.

Порядок притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності спрямований на забезпечення їх недоторканності, є юридичною гарантією, що діє у таких напрямках: (а) передбачає захист від неправомірного, необґрунтованого переслідування працівників судових органів влади; (б) забезпечує реалізацію їх трудових прав, свобод і законних інтересів та професійної діяльності, виконання службово-трудова обов'язків; (в) виконує загальні завдання юридичної відповідальності (покарання винних осіб, поновлення порушених прав, запобігання вчиненню нових правопорушень, усунення причин та умов, що їм сприяли).

6. Для ефективної реалізації службово-трудова прав та обов'язків суддями передбачено наступні кроки щодо вдосконалення діючого законодавства:

– правові положення, що регламентують трудові права суддів та гарантують їх реалізацію, слід визначити в межах одного розділу Закону України «Про судоустрій і статус суддів»;

– ч. 1 ст. 54 «Права та обов'язки судді» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» викласти у такій редакції:

«Службово-трудова права судді визначаються Конституцією, Кодексом законів про працю та іншими законами та підзаконними нормативно-правовими актами України»;

– п. 4. ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» доповнити положенням:

«Службово-трудова обов'язки судді, визначаються Конституцією України, кодифікованими, процесуальним та іншими законами, підзаконними нормативно-правовими актами»;

– у межах окремих положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» внести наступні зміни: (а) збільшити розміри винагороди судді за працю; (б) удосконалити положення ст. 130 уточненням про те, що тривалість усіх видів відпусток суддів обчислюється у календарних днях; (в) доповнити положення ст. 134 указівкою про те, що «судді під час перебування на посаді, члени їх сімей та їх майно перебувають під особливим захистом держави».

## РОЗДІЛ 3

### ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ ВИНИКНЕННЯ, ЗМІНУ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З СУДДЯМИ

#### 3.1 Гарантії, що забезпечують виникнення та зміну трудових правовідносин з суддями, проблеми їх реалізації

Працівник судових органів реалізовує власну здатність до праці в межах галузевих правовідносин. Для реалізації трудових прав, свобод та законних інтересів суддів законодавство передбачає юридичні гарантії, що поділяються залежно від етапів розвитку трудових правовідносин на ті, що забезпечують їх виникнення, зміну та припинення. Порядок виникнення трудових правовідносин із суддями має характерні особливості з огляду на наявність у відповідній категорії працівників спеціального правового статусу.

Перш за все, слід з'ясувати зміст поняття трудових правовідносин із суддями, для того щоб виділити їх особливості та значення. Для початку проаналізуємо наукові твердження з теорії права щодо визначення змісту правової категорії «правовідносини». Так, П.М. Рабінович розглядає правовідносини як ідеологічні суспільні відносини [10, с. 82], що характеризуються взаємними правами та обов'язкам їх учасників. Означене твердження обґрунтовує ідейність як вагомий фактор впливу на особу, яка має намір вступити у правовідносини.

Слід зазначити, що, беручи до уваги трудову сферу життєдіяльності, людина має на меті реалізувати здатність до праці, задовольнити власні матеріальні потреби та реалізувати інтелектуальний потенціал. На думку Л.С. Явич, правовідносини утворюються на основі реальних суспільних відносин, проте в рамках та під впливом права [119, с. 114-121]. А.М. Шульга, у свою чергу, розглядає їх як урегульоване нормами права суспільні відносини, учасники яких володіють загальними правами та

обов'язками, що гарантуються державою [80, с. 203]. О.Ф. Скакун та В.М. Хропанюк займають аналогічну наукову позицію з тією лише різницею, що додають до елементів правовідносин, які складають їх зміст, ще й компетенцію та відповідальність [15, с. 375; 3, с. 307].

Додатково варто вказати, що подібне тлумачення відповідної правової категорії містять й етимологічні джерела, наприклад, словник цивільно-правових термінів визначає «правовідносини» як урегульовані нормами права вольові суспільні відносини, що відображаються в конкретному зв'язку між уповноваженою та зобов'язаною особами – носіями суб'єктивних прав, обов'язків, повноважень і відповідальності [120, с. 153, 154].

На підставі наведених наукових тверджень слід зробити висновок про те, що правовідносини загального характеру – це суспільні відносини, врегульовані нормами національного законодавства, учасники яких наділені компетенцією, взаємними правами, обов'язками та здатністю нести юридичну відповідальність.

Правовідносини можна поділити на види за великою кількістю критеріїв: галуззю права, характером прав, свобод, інтересів та обов'язків, суб'єктним складом, сферою реалізації тощо. Також правовідносини мають характерні особливості, які допомагають відокремлювати один вид від інших.

Трудові правовідносини – це окремий самостійний галузевий вид соціально-правових відносин, зміст яких необхідно встановити, використовуючи наукові погляди з трудового права. Деякі науковці тлумачать трудові правовідносини досить вузько, беручи за основу одну з їх характерних ознак. Так, Н.Б. Болотіна вкладає в юридичний зміст трудових правовідносин суб'єктивні права й обов'язки їх суб'єктів [121, с. 129]. Л.Я. Гінцбург наголошує, що трудові правовідносини є зобов'язальними між вільним і рівноправним працівником з одного боку, і роботодавцем – з іншого [122, с. 137]. В.М. Андрієв, у свою чергу, надає

наступне визначення даного поняття: «Трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільно-трудові відносини, що мають вольовий, складний, тривалий, стабільний, особистий та конкретно визначений за правами, обов’язками характер» [123, с. 44]. При цьому В.В. Жернаков зауважує, що трудові правовідносини являють собою двосторонній правовий зв’язок між працівником і роботодавцем, зміст якого полягає в сукупності суб’єктивних прав та обов’язків з виконання працівником за винагороду роботи з певної професії, спеціальності, кваліфікації, посади з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а з боку роботодавця – зі створення належних умов для виконання й оплати праці [124, с. 137]. О.Я. Орловський же вважає, що трудові правовідносини – це суспільні, вольові відносини найманого працівника з роботодавцем у сфері застосування та реалізації праці, які ґрунтуються на засадах добровільності й виражаються в їх взаємних суб’єктивних трудових правах і обов’язках. Вони є формою суспільних відносин, які складаються у процесі застосування й реалізації праці та одночасно виступають формою реалізації норм та принципів трудового права. У трудових правовідносинах знаходить вираз воля як держави, так і суб’єктів даних правовідносин. Важливою ознакою трудових правовідносин є їх оплатний та тривалий характер. Специфічний зміст трудових правовідносин становлять дії по реалізації суб’єктивних трудових прав і обов’язків [125, с. 61].

На підставі зазначених тверджень, слід виокремити наступні особливості трудових правовідносин загального характеру:

- мають характер вольових, соціальних, відносно тривалих відносин;
- врегульовані нормами трудового законодавства;
- виникають на підставі трудового договору;
- сторонами є роботодавець та працівник, котрі взаємодіють між собою за допомогою реалізації трудових прав та виконання обов’язків;

– невиконання зобов'язань учасниками призводить до настання юридичної відповідальності.

Отже, трудові правовідносини – це відносно тривалі, офіційні, вольові, соціальні відносини, врегульовані державним трудовим законодавством, що виникають відповідно до принципу добровільності між роботодавцем та працівником на основі трудового договору, котрий встановлює взаємні права, обов'язки та юридичну відповідальність.

Судді, реалізуючи трудові права, свободи та законні інтереси, є учасниками трудових правовідносин, на яких поширюється дія не тільки загального трудового законодавства, а ще й спеціальних галузевих нормативно-правових актів. Перш за все, характер трудової діяльності та спеціальний правовий статус обумовлюють специфічність трудових правовідносин суддів. Службово-трудова відносина суддів являють собою офіційні, соціально-правові відносини, врегульовані загальним та спеціальним трудовим законодавством, що виникають між кандидатом на посаду судді та керівником судових органів, у межах яких реалізуються взаємні службово-трудова права, свободи, обов'язки, обмеження, вимоги та спеціальна відповідальність з метою здійснення правосуддя, захисту законних прав, свобод та інтересів суспільства, держави та представників її населення.

На наш погляд, доцільно виділити наступні якості, які відрізняють трудові відносини із суддями від трудових відносин за участю інших категорій державних службовців:

- це службово-трудова правовідносина;
- взаємний зв'язок установлюється між роботодавцем та працівником у вигляді взаємних службово-трудова прав та обов'язків, що в сукупності визначені загальним (КЗпП України) та спеціальним (Закон України «Про судоустрій і статус суддів») трудовим законодавством;

– спеціальний суб'єктний склад: суддя як найманий працівник та роботодавець у вигляді судових органів, що функціонують від імені держави.

На думку М.І. Матузова й О.В. Малько, трудовим правовідносинам притаманна наступна властивість: індивідуалізація суб'єктів, персоніфікація прав та обов'язків [126, с. 475-477]. У свою чергу, С. Українець у власному дослідженні розрізняє категорії «сторони» та «суб'єкти» [127, с. 23]. Відповідно до означеної наукової позиції, сторонами службово-трудова правовідносин слід визнати суддю та керівника судового органу, адже у трудових правовідносинах підприємство (через особу керівника, адміністрацію) виступає, передусім, як роботодавець [128, с. 39]. Суб'єктами є всі учасники правовідносин, що мають відношення до реалізації професійної діяльності суддею, і зазначені вище сторони, і особи, що беруть участь у судочинстві.

З приводу цього твердження існують серед науковців суперечки. Так, В.М. Манохін підкреслює, що суть служби, як і інших видів соціальної діяльності, розкривається в процесі праці, де складаються правовідносини двоякого роду. Це правовідносини між особою, що здійснює службову діяльність (службовець), та іншою особою (об'єктом впливу). Ці правовідносини, оскільки вони виникли в процесі служби, є службовими. Але у зв'язку із службовою діяльністю складаються й правовідносини іншого виду, а саме: службовця з іншими особами за місцем його служби – з бухгалтерією, кадровою та іншими структурами [129, с. 5-11]. Отже, учасників службово-трудова відносин є велика кількість, а сторін лише дві;

– службово-трудова правовідносини можуть бути як індивідуальними, так і колективними. Необхідно зазначити, що відповідний критерій поділу трудових правовідносин за суб'єктною ознакою є одним із основних. На цьому наголошують В.В. Жернаков [130, с. 43] та Д.В. Сичов [131, с. 156, 157], котрі слушно підкреслюють:

«Трудові правовідносини мають різну природу та рівень. Їх природа залежить від змісту та суб'єктів. Якщо суб'єктами трудових відносин є працівник і власник підприємства, установи та організації, то такі відносини мають індивідуальний характер, якщо в якості суб'єктів трудових правовідносин виступають профспілки, трудовий колектив чи об'єднання роботодавців, такі відносини мають колективний характер. В індивідуально-трудовах чи колективно-трудовах відносинах і різний рівень або першочерговість виникнення. Першочерговими є завжди індивідуальні трудові правовідносини, внаслідок чого працівник стає членом трудового колективу». Однак слід зауважити, що колективні службово-трудова правовідносини, учасниками яких є суддя, мають особливості з огляду на встановлені державним законодавством обмеження, хоча розвиток колективних службово-трудовах відносин має перспективи подальшого розвитку, відповідно до міжнародних стандартів та зроблених вище пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання вимог та обмежень для суддів. Але, як зазначалось вище, необхідною умовою реформування судових органів та розвитку законодавства, що визначає юридичні гарантії реалізації трудових прав суддів, є необхідність запровадження інституту колективних службово-трудовах правовідносин в аспекті створення професійних об'єднань суддів з метою захисту їх трудових прав та інтересів;

– службово-трудова діяльність суддів, що реалізовується в межах службово-трудовах правовідносин, є публічною. Відповідно до п. 15 ч. 1 ст. 3 Кодексу адміністративного судочинства України, «публічна служба – це діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади АРК, органах місцевого самоврядування»[132];

– джерелом оплати праці суддів є Державний бюджет. Стаття 8 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР

визначає джерело надходження коштів на оплату праці державних службовців, констатує той факт, що держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників [133];

– службово-трудова відносина мають спеціальні підстави виникнення. Суттєвим недоліком діючого державного законодавства, що забезпечує реалізацію права на працю суддями, є відсутність статті, яка б визначала підстави виникнення службово-трудова правовідносин із відповідною категорією працівників. Як зазначає О. Лавріненко, у відношенні службово-трудова правовідносин більш слушно говорити про підставу виникнення у вигляді складної («поєднаної») системи юридичних фактів, яка передбачає наявність окремих юридичних фактів, що розгортаються у чітко визначеній часовій послідовності [134, с. 93]. У свою чергу, Ю.В. Баскакова зазначає, що головним юридичним фактом, який призводить до встановлення службово-трудова правовідносин, є трудовий договір або контракт, який може бути укладений як шляхом підписання письмового трудового договору, так і шляхом фактичного допуску до виконання трудових обов'язків [135, с. 14].

На думку П.Д. Проскуракова, особливий характер трудової діяльності як працівника, так і роботодавця виявляється в акті призначення (затвердження) працівника на посаду. Тому трудові відносини виникають на підставі акта компетентного органу про призначення на посаду, тобто із складного складу (сукупності юридичних фактів) [136, 235, 236]. У свою чергу, Г. Барабаш зазначає, що призначення судді на посаду у

вищевказаному порядку є необхідним юридичним фактом для укладення трудового договору з суддею, внаслідок чого й виникне конкретне трудове правовідношення з конкретною особою щодо роботи на посаді судді. Науковець вважає правовою прогалиною те, що у Законі не акцентується на цьому увага. Для чіткості правового врегулювання виникнення трудового правовідношення з суддею є доцільним закріпити у Законі положення про те, що на підставі рішення Президента України про призначення кандидата на посаду судді з цією особою укладається трудовий договір. Такий правовий підхід забезпечить однозначне визначення суддів суб'єктами трудового права, що сприятиме підвищенню їх соціальної захищеності [137, с. 126].

Таким чином, юридичною гарантією реалізації трудових прав, свобод та законних інтересів суддів є закріплення в межах окремого положення Закону України «Про судоустрій та статус суддів» спеціальної підстави для виникнення службово-трудова відносин із суддями, що являє собою складний юридичний факт, котрий складають самостійні юридичні акти: рішення Президента України про призначення на посаду вперше, Вищої ради юстиції (відповідно до ст. 20 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» Вища рада юстиції за поданням відповідної ради суддів призначає голову місцевого суду, його заступника, голову апеляційного суду, його заступників, голову вищого спеціалізованого суду, його заступників), Пленуму Верховного Суду України (обирає на посади та звільняє з посад Голову Верховного Суду України, Першого заступника Голови Верховного Суду України, заступників Голови Верховного Суду України у порядку, встановленому цим Законом; призначає на посаду з числа суддів Верховного Суду України за поданням Голови Верховного Суду України та звільняє з посади секретаря Пленуму Верховного Суду України відповідно до ст. 45 Закону «Про судоустрій і статус суддів»), Верховної Ради України (Верховна Рада України призначає суддів Конституційного Суду України таємним голосуванням шляхом подання бюлетенів

відповідно до ст. 7 Закону України «Про Конституційний Суд України») та факт прийняття присяги (ст. 46 Закону України «Про прокуратуру» [138]);

– метою функціонування службово-трудова правовідносин є здійснення ефективного правосуддя, захист законних прав, свобод та інтересів населення України, держави і суспільства.

Зазначені вище ознаки визначають специфіку службово-трудова правовідносин, учасниками яких є судді, та обумовлюють виділення їх в окремий спеціальний вид.

Визначивши зміст та специфіку службово-трудова правовідносин суддів, слід зазначити, що вони поділяються на окремі етапи: виникнення, зміни та припинення, у відповідності до яких законодавець передбачає норми права, призначенням яких є забезпечення уповноваженими суб'єктами реалізації прав працівників. Усі кандидати на посаду судді є рівними, для них установлюється єдиний порядок призначення, основними елементами якого є: (1) вимоги до кандидата на посаду судді: громадянство України, стаж, вік, освіта; (2) визначений законодавством порядок добору кандидатів на посаду судді та призначення на посаду; (3) підстави виникнення службово-трудова правовідносин; (4) порядок прийняття присяги.

Перш за все, варто зазначити, що правові основи діяльності суддів, умови їх добору та обрання на посаду закріплено Конституцією, Законами України «Про судоустрій і статус суддів», «Про Конституційний Суд України» тощо. Відповідно до положення ч. 4 ст. 47 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», незалежність судді забезпечується особливим порядком його призначення, обрання, притягнення до відповідальності та звільнення.

Вимоги до кандидата на посаду судді визначено в межах положення ст. 64 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»: на посаду судді може бути рекомендований громадянин України, не молодший двадцяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж роботи в галузі права

не менш як три роки, проживає в Україні не менш як десять років та володіє державною мовою. Вважаємо, що вимоги до кандидатів та порядок добору й призначення їх на посади суддів слід удосконалити відповідно до розроблених вище пропозицій. При цьому потрібно вдосконалити правове регулювання юридичних гарантій, що забезпечують реалізацію трудових прав суддів наступним чином:

– визначити механізм забезпечення перевірки рівня володіння державною мовою кандидатом на посаду судді, адже він може бути різним. З цією метою пропонуємо запровадити в порядку добору кандидатів на посаду екзамен з предмета «Ділова українська мова», що буде орієнтований на перевірку граматики, вміння складати судові, ділові папери різних видів тощо;

– виходячи з п. 1 ч. 3 ст. 64 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», зазначимо, що не можуть бути рекомендовані на посаду судді громадяни, визнані судом обмежено дієздатними або недієздатними. На наш погляд, слід змістовно виділити вищезазначені юридичні факти як окремі підстави, що не відповідають вимогам до кандидатів на посаду судді, адже відповідно до положень ст. 36 ЦК України суд може обмежити цивільну дієздатність фізичної особи, якщо вона страждає на психічний розлад, який істотно впливає на її здатність усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними. Суд може обмежити цивільну дієздатність фізичної особи, якщо вона зловживає спиртними напоями, наркотичними засобами, токсичними речовинами, азартними іграми тощо і тим ставить себе чи свою сім'ю, а також інших осіб, яких вона за законом зобов'язана утримувати, у скрутне матеріальне становище; та ч. 1 ст. 39 ЦК України фізична особа може бути визнана судом недієздатною, якщо вона внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними [139].

З цього приводу слушною є позиція М.О. Стефанчука, який пропонує розширено тлумачити передбачене у ч. 2 ст. 36 ЦК України

поняття «тощо» і включати до нього інші види поведінки, пов'язані як з уживанням речовин, що змінюють психічний стан людини (алкоголь, наркотики, лікарські препарати, токсичні речовини), так і з втягненням у певні види активності (азартні ігри, комп'ютер, переїдання чи голодування), особа не просто може вчиняти асоціальну поведінку, а й дійти до ... стану «розладу майна», але при цьому її поведінка все ж таки вважатиметься психічним розладом [140, с. 150];

– положення п. 2 ч. 3 ст. 64 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», яке визначає, що не можуть бути рекомендовані на посаду судді громадяни, які мають хронічні психічні чи інші захворювання, що перешкоджають виконанню обов'язків судді. Відповідно до означеного, слід визначити зміст, ознаки і/або перелік інших захворювань, що перешкоджають виконанню обов'язків судді. У свою чергу, виявлення захворювань, що перешкоджають виконанню обов'язків судді, має бути обґрунтованим, офіційним та таким, що базується на експертних висновках;

– на наш погляд, сумнівною є доцільність такої визначеної законодавцем вимоги до кандидатів на посаду судді, як наявність ще не знятої чи не погашеної судимості. Ми вважаємо, що взагалі наявність судимості в минулому для громадянина, котрий здійснює правосуддя, є юридичним фактом, несумісним з обраною професією. Адже вчинення правопорушень, перш за все, характеризує правопорушника як особу, схильну до асоціальної поведінки, що є несумісним з почуттям справедливості та поваги до закону. Саме останні суб'єктивні характеристики є запорукою професіоналізму судді.

З іншого боку, кожна людина повинна мати шанс реабілітуватися. Тому на межі означених тверджень ми пропонуємо сформулювати вимоги до кандидатів на посаду судді, ґрунтуючись на ступені тяжкості вчинених протиправних діянь, наступним чином: «наявність не знятої чи не погашеної судимості за злочини невеликої тяжкості»; та, відповідно,

«наявність знятих та погашених судимостей за тяжкі злочини та злочини середньої тяжкості» є окремими підставами для відмови в рекомендації на посаду судді.

Факт відповідності кандидата на посаду судді вимогам, визначеним Законом України «Про судоустрій і статус суддів», не надає гарантії його ефективного працевлаштування, але він забезпечує його участь у наступному етапі процесу виникнення службово-трудова правовідносин між громадянином України та судовими органами, що уособлюють державну владу. Законодавцем передбачені наступні юридичні гарантії реалізації трудових прав суддями: порядок призначення кандидата на посаду судді вперше та порядок призначення на адміністративні посади.

До гарантій, що забезпечують виникнення трудових правовідносин, наприклад, належать заборона дискримінації, обґрунтованість відмови у призначенні на посаду судді.

Відповідно до ст. 66 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», призначення судді відбувається поетапно, і на будь-якому з цих етапів може бути прийняте рішення про відмову у прийнятті претендента на посаду, та його обґрунтованість має бути підтверджена конкретними фактами:

- невідповідність осіб вимогам, установленим до кандидата на посаду судді, та порушення окремих етапів організації проведення спеціальної перевірки в порядку, визначеному законом;

- незадовільні результати іспиту перед Вищою кваліфікаційною комісією суддів України на виявлення рівня загальних теоретичних знань у галузі права;

- відмова кандидата або порушення проходження ним спеціальної підготовки;

- незадовільні результати кваліфікаційного іспиту перед Вищою кваліфікаційною комісією суддів України;

– порушення окремих етапів порядку добору серед кандидатів, які взяли участь у конкурсі тощо.

Додатково слід зазначити, що окремі етапи порядку призначення на посаду судді мають бути прозорими справедливими та здійсненими з рівним підходом до всіх кандидатів на посаду, а саме:

– здійснення ВККС України на основі поданих кандидатами на посаду судді документів перевірки відповідності осіб вимогам, установленим до кандидата на посаду судді та організації проведення стосовно них спеціальної перевірки в порядку, визначеному законом;

– допуск кандидатів, які успішно пройшли спеціальну підготовку, до складення кваліфікаційного іспиту перед ВККС України;

– визначення ВККС України рейтингу кандидатів на посаду судді за результатами складення кваліфікаційного іспиту, зарахування їх до резерву на заміщення вакантних посад судді;

– проведення ВККС України, виходячи з рейтингу кандидата, відповідно до кількості наявних вакантних посад судді, добору серед кандидатів, які взяли участь у конкурсі, та внесення рекомендації до ВРЮ про призначення кандидата на посаду судді;

– розгляд на засіданні Вищої ради юстиції, відповідно до рекомендації Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, питання про призначення кандидата на посаду судді та внесення в разі прийняття позитивного рішення подання Президентові України про призначення кандидата на посаду судді;

– прийняття Президентом України рішення про призначення кандидата на посаду судді тощо.

Слід зазначити, що порядок, передбачений законодавцем, призначення на посаду судді вперше, є складним та таким, що містить багато відповідальних етапів. Але, на наш погляд, відповідна характеристика положення ст. 66 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» є конструктивною з огляду на те, що в процесі призначення на

посаду судді перевіряється більшість професійних та особистих якостей, потенціал кандидата, внаслідок чого роботу отримують гідні особи.

У результаті дослідження міжнародних стандартів реалізації трудових прав суддів та аналізу сучасних негативних характеристик діючої судової системи, вважаємо за необхідне вдосконалити порядок призначення на посаду судді наступним чином:

1) підготовка суддів має поділятися на первинну – для кандидатів, що претендують на посаду судді вперше та не мають досвіду роботи, та вторинну – для спеціалістів, що вже практикують за відповідним напрямком та прагнуть підвищити рівень спеціалізації для подальшого кар'єрного зростання;

2) для визначення дієздатності кандидата на посаду судді варто запровадити психологічну та психічну експертизу, що має проводитися спеціалістами шляхом консультацій, перевірок (поліграфів), медичних обстежень, у результаті чого претендент отримує офіційний висновок.

На підтвердження останнього елемента доцільно навести наукову думку В. Пастухова, котрий зазначає, що сьогоденна практика застосовує при прийнятті працівників на роботу поліграфи (детектори брехні), тестування, анкетування, резюме тощо, як правило, запозичені із зарубіжної практики. Виникає ряд проблем щодо правомірності подібної діяльності. З метою виправлення такого становища розробники проекту Трудового кодексу України № 1038-1 серед основних прав роботодавців визначили право на добір працівників, у тому числі шляхом тестування (пункт 1 ст. 26) [141, с. 59]. Означені додаткові елементи порядку призначення громадянина України на посаду судді дозволять вчасно виявити емоційні, особистісні характеристики, інтелектуальний потенціал, а не тільки теоретичну базу знань та практичні навички кандидата. Додаткові вимоги також можуть бути вирішальними при конкурсному відборі кандидатів, що допоможе представникам Вищої кваліфікаційної комісії суддів України зробити правильний вибір.

Необхідно зазначити, що трудові права суддів виникають на підставі складного юридичного факту, елементами якого є акт призначення на посаду та прийняття присяги або рішення Верховної Ради України про обрання кандидата або відмову в обранні на посаду судді безстроково. Відповідно до положення ч. 1 ст. 55 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» особа, вперше призначена на посаду судді, набуває повноважень судді після складення присяги судді. Порушення присяги є однією з підстав припинення службово-трудова правовідносин.

На підставі зазначених висновків слід підкреслити, що юридичні гарантії реалізації службово-трудова прав суддів полягають у визначенні законодавцем у межах Закону України «Про судоустрій і статус суддів» порядку проведення таких процедур:

- добору кандидатів на посаду судді (ст. 68); спеціальної підготовки кандидата на посаду судді (ст. 69);
- складання кваліфікаційного іспиту (ст. 70);
- проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді (ст. 71);
- призначення на посаду судді (ст. 72).

Після того, як кандидата утверджено та призначено на посаду судді, службово-трудова правовідносини з його участю постійно розвиваються. Відповідно до цього законодавцем передбачено юридичні гарантії, що забезпечують зміну трудових правовідносин із суддями.

Варто звернути увагу на те, що Законом України «Про судоустрій і статус суддів» передбачені додаткові юридичні гарантії для працівників судових органів у вигляді порядку призначення суддів на адміністративні посади, порядку розгляду питання про обрання на посаду судді безстроково (глава 3) та порядку призначення судді Конституційного Суду України. Вони здійснюються після призначення кандидата на посаду судді вперше і є елементами розвитку службово-трудова правовідносин. Так, згідно з положенням ч. 4 ст. 47 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» Голова Верховного Суду України обирається на посаду строком на

п'ять років та звільняється з посади Пленумом Верховного Суду України більшістю голосів від загального складу Пленуму шляхом таємного голосування. Процедура обрання на посаду Голови Верховного Суду України та звільнення його з посади встановлюється Регламентом Пленуму Верховного Суду України [142]. Таким чином, слід зробити висновок про те, що юридичні гарантії для працівників судових органів у розвитку службово-трудова правовідносин спрямовані на їх просування по службі, що можливо завдяки наступним юридичним фактам:

- отримання суддею більш високої адміністративної посади;
- обрання на посаду судді безстроково;
- отримання посади у Верховному Суді України;
- отримання посади в Конституційному Суді України.

З точки зору С.В. Ківалова, важливим є той факт, що державний службовець має право на просування по службі з урахуванням кваліфікації та здібностей, виконання своїх службових обов'язків тощо, але не має ніяких правових підстав тлумачити це право як суб'єктивне право державного службовця, тобто він не має права вимагати просування по службі, тому що просування по службі відноситься до компетенції державного органу або посадової особи. Основним принципом вирішення питання про просування особи по службі є державний інтерес до заміщення посад державних службовців, який повинен мати пріоритетне значення перед особистою зацікавленістю державного службовця, котрий бажає підвищення по службі [143, с. 158]. Означена наукова позиція є конструктивною для застосування щодо кар'єрного зростання суддів.

Просування по службі судді – це його об'єктивне право за умови наявності вакантних місць та відповідних необхідних професійних якостей. Слід зауважити, що професіоналізм судді – це категорія непостійна, що являє собою вищий рівень психофізичних, психічних й особистих змін, які проходять у процесі тривалого виконання людиною службових обов'язків, що забезпечують якісно новий, більш ефективний

рівень вирішення складних професійних завдань в особливих умовах [144, с. 124].

На стан професіоналізму судді впливають такі фактори, як суб'єктивна зацікавленість особи, об'єктивні вимоги до вакантної посади судді, що досягаються шляхом підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівником. Як зазначає Т. Василевська, професіоналізм – один із базових професійно-етичних обов'язків державного службовця [145, с. 118], у розвитку якого беруть активну участь державні органи влади, адже створення належних умов для роботи є однією з основоположних юридичних гарантій реалізації трудових прав працівників судових органів влади. Наприклад, ст. 82 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» визначає завдання Національної школи суддів України, а саме: Національна школа суддів України здійснює (1) організацію спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді; (2) підготовку суддів, яких призначено на посаду судді вперше, обрано на посаду судді безстроково, призначено на адміністративні посади в судах; (3) періодичне навчання суддів з метою підвищення рівня кваліфікації; (4) підготовку працівників апаратів судів; (5) проведення наукових досліджень з питань удосконалення судочинства; (6) вивчення міжнародного досвіду організації діяльності судів; (7) науково-методичне забезпечення діяльності судів загальної юрисдикції, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та Вищої ради юстиції. Правове врегулювання функціонування Національної школи суддів України – це юридична гарантія підвищення кадрового потенціалу судових органів України та реалізації трудових прав суддів.

Важливим етапом розвитку службово-трудова праввідносин є створення сприятливих умов праці для суддів, котрі мають стимулюючий характер, а саме: відповідної винагороди за працю та забезпечення часу відпочинку.

Як уже було наголошено, однією з центральних проблем, що потребує негайного вирішення, є невідповідність розміру винагороди за працю її характеру та об'єму. Як підкреслює В.Б. Антонюк, умови оплати праці безпосередньо впливають на якість державної служби, оскільки, по-перше, низький рівень заробітної плати впливає на схильність кадрів до корупції, по-друге, волюнтаризм при визначенні умов оплати праці створює негативний вплив на об'єктивність діяльності державних службовців [146, с. 13].

У межах дослідження також було наголошено на необхідності вдосконалення правового регулювання часу відпочинку суддів як юридичної гарантії реалізації ними трудових прав при розвитку службово-трудових правовідносин.

На думку С. Маловичко, на практиці державні службовці, працівники правоохоронних, судових та інших органів, виконуючи свої обов'язки, залишаються на роботі поза межами свого робочого часу, що фактично вказує на ненормований характер їх праці, який, згідно з чинним законодавством, повинен компенсуватися наданням щорічної додаткової відпустки тривалістю до семи календарних днів [147, с. 73]. Зокрема, Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 54/96-ВР врегульовує право на відпустки всіх громадян України у трудових відносинах з підприємствами, установами та організаціями всіх форм власності, виду діяльності та галузевої належності [148]. Відповідно до ч. 1 ст. 4, щорічна відпустка охоплює такі види короткочасного відпочинку: основна відпустка, додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, додаткова відпустка за особливий характер праці та інші додаткові відпустки, передбачені законодавством України.

При цьому ст. 35 Закону України «Про державну службу» передбачає надання щорічних та додаткових відпусток державним службовцям, зокрема державним службовцям надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законодавством не передбачено

більш тривалої відпустки, з виплатою допомоги для оздоровлення в розмірі посадового окладу. Державним службовцям, які мають стаж роботи в державних органах понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів. Порядок і умови надання додаткових оплачуваних відпусток устанавлюються Кабінетом Міністрів України. Як зазначає Т. Сташків, виникнення у державних службовців права на додаткову оплачувану відпустку та її тривалість прямо залежить від наявності в особи відповідного стажу державної служби, а не від відпрацьованого державним службовцем часу у відповідному робочому році [149, с. 58].

На наш погляд, вищезазначене положення ґрунтується на взаємозв'язку розміру щорічної додаткової відпустки державного службовця та кількісної характеристики стажу виконаної ним роботи. Насамкінець слід зазначити, що у ст. 130 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» передбачено, що суддям надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 робочих днів з виплатою, крім суддівської винагороди, допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу. Суддям, які мають стаж роботи більше 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів. У свою чергу, ст. 131 Закону містить положення про те, що до стажу роботи на посаді судді зараховується робота на посаді: (1) судді судів України, арбітра (судді) арбітражних судів України, державного арбітра колишнього Державного арбітражу України, арбітра відомчих арбітражів України; (2) члена Вищої ради юстиції, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України; (3) судді у судах та арбітрів у державному й відомчому арбітражах колишнього СРСР та республік, що входили до його складу. До стажу роботи, що дає судді Конституційного Суду України право на відставку і виплату вихідної допомоги, зараховується також стаж іншої практичної, наукової, педагогічної роботи за фахом та стаж державної служби. Таким чином,

надання щорічних додаткових відпусток є юридичною гарантією реалізації права суддів на відпочинок.

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок про те, що найбільш серйозними проблемами в реалізації трудових прав суддів при виникненні та розвитку трудових прав є: (1) низький рівень професіоналізму суддів через існування прогалин у державному законодавстві, яке врегульовує вимоги до кандидатів на посаду судді; (2) наявність недоліків у порядку добору кандидатів на посаду судді, що унеможлиблює відбір найбільш кваліфікованих спеціалістів; (3) система оплати праці є недосконалою з огляду на низький рівень винагороди за працю суддів; (4) неточне визначення прав і обов'язків суддів у межах Закону України «Про судоустрій і статус суддів», обумовлене неповним їх переліком та відсутністю забезпечення правового механізму їх реалізації.

Отже, подальша розробка та вдосконалення правового регулювання забезпечення юридичних гарантій трудових прав суддів при виникненні та розвитку службово-трудова правовідносин дозволить значно підвищити рівень професіоналізму кадрів, створити умови для кадрового забезпечення судових органів висококваліфікованими спеціалістами, що виведе судову владу на якісно новий рівень. При цьому слід також забезпечити сприятливі умови праці суддів, які мають стимулюючий характер, шляхом забезпечення юридичних гарантій, спрямованих на реалізацію права на справедливу винагороду за працю та права на відпочинок.

### **3.2 Юридичні гарантії, що забезпечують припинення трудових правовідносин з суддями**

Службово-трудова правовідносини із суддями – це категорія відносно тривала, вона має момент та підстави виникнення та, відповідно,

припинення. Як стверджує В. Костюк, особливість правосуб'єктності працівника підприємства, установи, організації – наявність соціально-трудових гарантій, які мають посилювати його трудові права [150, с. 3]. Основоположними юридичними гарантіями, що забезпечують припинення трудових правовідносин із суддями, є правове врегулювання відповідного порядку, визначення законних підстав для цього та забезпечення соціальних гарантій звільнених працівників.

Важливою підставою для закінчення службово-трудових правовідносин із суддями є припинення трудового договору із законних підстав. Так, В.М. Толкунова та К.М. Гусов підставами (причинами) припинення трудового договору вважають такі життєві обставини, які визнаються законом як юридичні факти для припинення трудового договору [151, с. 204]. Однак слід зазначити, що в правовому регулюванні припинення трудових правовідносин із суддями існують недоліки, котрі на практиці призводять до порушення трудових прав відповідної категорії працівників, незаконних звільнень або, навпаки, ухилення суддів від спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Перш за все, слід зазначити, що у теорії трудового права та трудовому законодавстві України для характеристики припинення службово-трудових правовідносин вживаються наступні терміни: «припинення», «розірвання», «звільнення» [152, с. 279]. Означений процес охоплює різні підстави, суб'єктні джерела ініціативи та правові наслідки, тому для його позначення вживають різні правові категорії. Саме тому при використанні в наукових межах означених правових категорій виникає відсутність їх єдиного розуміння та вживання. Правова категорія, що визначає процес припинення службово-трудових правовідносин із суддями, включає в себе їх «звільнення» та «розірвання». У свою чергу, «звільнення» та «розірвання трудових правовідносин» змістовно співпадають та ґрунтуються на волевиявленні однієї зі сторін трудового договору: роботодавця або працівника. Як зазначають Г.І. Чанишева та

Н.Б. Болотіна, свобода працівника та роботодавця щодо припинення трудових правовідносин передбачає рівність їх соціально-трудова статусів [153, с. 15].

При цьому В.М. Толкунова й К.М. Гусов наголошують на рівнозначності всіх трьох правових категорій та зазначають, що в трудовому законодавстві вживаються три терміни: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення». Усі вони означають припинення трудових правовідносин [151, с. 204]. У той же час процес припинення, поглинаючи підстави звільнення або розірвання трудових правовідносин, відбувається ще й на основі юридично значимих фактів – подій, котрі не залежать від волевиявлення сторін трудового договору, наприклад, смерть працівника, виявлення фізичних та психічних хвороб, несумісних із виконанням трудових обов'язків тощо. Отже, можна зробити висновок, що припинення службово-трудова правовідносин відбувається на основі волевиявлення однієї із сторін: судді чи органу, котрий призначив його на посаду, та з незалежних обставин, визначених державним законодавством (визнання працівника померлим, безвісти відсутнім, недієздатним, обмежено дієздатним, втрата громадянства, тощо).

Таким чином, слід визначити основні засади сучасного правового регулювання процесу припинення трудових правовідносин із суддями за допомогою аналізу положень загального та спеціального законодавства України. Перш за все, доцільно зазначити, що відповідно до положення ст. 126 Конституції суддя звільняється з посади органом, що його обрав або призначив, у випадку: (1) закінчення строку, на який його обрано чи призначено; (2) досягнення суддею шістдесяти п'яти років; (3) неможливості виконувати свої повноваження за станом здоров'я; (4) порушення суддею вимог щодо несумісності; (5) порушення суддею присяги; (6) набрання законної сили обвинувальним вироком щодо нього; (7) припинення його громадянства; (8) визнання його безвісти відсутнім або оголошення померлим; (9) подання суддею заяви про відставку або про

звільнення з посади за власним бажанням. Повноваження судді припиняються у разі його смерті.

При цьому підстави припинення службово-трудових правовідносин із суддями слід розділити на загальні та спеціальні.

Основоположним законодавчим актом, що врегульовує трудову діяльність суддів є Закон України «Про судоустрій і статус суддів», який містить визначення та характеристику спеціальних підстав припинення службово-трудових правовідносин із суддею. Як слушно відзначив Ю.К. Мельник, трудові відносини правоохоронних органів припиняються виключно за підставами, закріпленими в спеціальних нормативно-правових актах [152, с. 283].

У межах діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» законодавцем передбачено розділ VII «Звільнення судді суду загальної юрисдикції з посади», що відповідає положенням ст. 126 Конституції України. Слід підкреслити, що, у першу чергу, законодавець урегульовує у вищезазначеному законодавчому акті підстави припинення службово-трудових правовідносин, котрі являють собою обставини об'єктивної реальності, що не залежать від волі сторін трудового договору. Серед них слід виділити порядок звільнення судді з посади у разі закінчення строку, на який його призначено, врегульований ст. 101 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

При цьому ст. 102 Закону передбачає звільнення судді з посади за віком, який визначається межею досягнення працівником 65 років. Відповідно до означеного, слід вказати на положення Закону України «Про державну службу», яке також урегульовує таку підставу для припинення трудових відносин з державним службовцем, як досягнення ним граничного віку. Стаття 23 указанного Закону встановлює граничний вік перебування на державній службі її працівників: у виняткових випадках після досягнення граничного віку перебування на державній службі державні службовці можуть бути залишені на державній службі лише на

посадах радників або консультантів за рішенням керівника відповідного державного органу.

Державним службовцям, які займають посади першої категорії, за рішенням відповідного державного органу чи посадової особи, які здійснили призначення їх на посади, може бути продовжено перебування на державній службі після досягнення ними шістдесятип'ятирічного віку за їх згодою у зв'язку з потребами служби, якщо інше не передбачено законом. Закон України «Про державну службу» містить основоположний момент, котрий законодавець не врахував у Законі України «Про судоустрій статус суддів», що полягає у забезпеченні можливості залишення державного службовця на посаді радника або консультанта та продовження перебування на державній службі після досягнення ними шістдесятип'ятирічного віку за їх згодою у зв'язку з потребами служби.

На наш погляд, зазначені аспекти мають поширюватися в певній мірі й на суддів, адже використання їх професійного досвіду в якості спеціальних консультацій та настанов молодим спеціалістам є дуже ефективним методом підвищення кваліфікації останніх. Також правове врегулювання можливості продовження перебування на службі працівника за його згодою у разі виключних потреб – це юридична гарантія здійснення безперешкодного правосуддя, адже досягнення суддею 65 років, відповідно до положення Закону України «Про судоустрій і статус суддів», унеможливило виконання ним професійних функцій уже на наступний день, і, якщо врахувати проблему завантаженості працівників та відсутності нових призначень, можливе перенесення перегляду справ на більш пізній строк.

Таким чином, відповідна ситуація має бути вирішена двома способами: закріпленням можливості працівника судових органів влади продовжити службову діяльність за власною згодою у разі виключних ситуацій після досягнення 65 років або передбаченням порядку передачі справ заздалегідь іншому призначеному судді в межах Закону України

«Про судоустрій і статус суддів». При цьому досвід відповідної категорії суддів (що досягли граничного віку перебування на посаді) слід використати в процесі добору кандидатів на посади у відповідних органах влади для визначення потенціалу кожного претендента за допомогою співбесід, перевірок і/або тестувань.

Основою більшості підстав припинення службово-трудова правовідносин із суддею є невиконання або неналежне виконання ними службових обов'язків, невідповідність вимогам та обмеженням, установлених Законом України «Про судоустрій і статус суддів». Як зауважує Н. Неумивайченко, будь-яке порушення службовцем своїх обов'язків не повинно бути підставою для його звільнення. Тільки чітко кваліфіковані в законодавстві дисциплінарні проступки мають визнаватися підставами для звільнення. Законодавча регламентація припинення трудових відносин на державній службі повинна відповідати принципам правового регулювання найманої праці, спрямованим на соціальну захищеність працівника, на стабільність зайнятості та захист від сваволі роботодавця [154, с. 63].

Проте увага держави до дисципліни праці судді має бути підвищеною з огляду на значення трудової функції та міру відповідальності за виконання службово-трудова обов'язків відповідної категорії працівників перед суспільством. Чітке уявлення про зміст дисциплінарного проступку, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні суддями службових обов'язків, які встановлені Законом України «Про судоустрій і статус суддів», пов'язане із суспільно небезпечними наслідками, до яких він призвів або міг призвести.

На наш погляд, законодавець у межах чинного Закону України «Про судоустрій і статус суддів» досить повно врегулював всі можливі підстави для припинення службово-трудова правовідносин, серед яких слід виокремити юридичні факти, виникнення котрих не залежить від волі працівника, але характеризують його стан здоров'я. Відповідно до

означеного, необхідно проаналізувати положення ст. 103 про те, що суддя звільняється з посади у разі неможливості здійснювати повноваження за станом здоров'я за наявності медичного висновку, що надається медичною комісією, утвореною спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань охорони здоров'я, або за рішенням суду про визнання судді обмежено дієздатним або недієздатним, яке набрало законної сили. Визнавши, що стан здоров'я не дає змоги судді протягом тривалого часу або постійно здійснювати свої повноваження, Вища рада юстиції вносить подання про звільнення судді до органу, який його обрав або призначив. Відповідне законодавче положення врегульовує можливість втрати суддею статусу носія влади з такої підстави як незадовільний стан здоров'я, несумісний із виконанням правосуддя, внаслідок чого особу визнано обмежено дієздатною та недієздатною. Слід підкреслити, що право звільнення із зазначених підстав закріплюється за суддею та ВРЮ, що сприяє забезпеченню безперешкодного правосуддя, незалежного від волі тільки однієї із сторін трудового договору.

Порядок визначення особи обмежено дієздатною та недієздатною передбачено положеннями ЦК України:

1) обмеження дієздатності визначає ст. 36, в якій зазначено, що суд може обмежити цивільну дієздатність фізичної особи, якщо вона страждає на психічний розлад, який істотно впливає на її здатність усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними. Суд може обмежити цивільну дієздатність фізичної особи, якщо вона зловживає спиртними напоями, наркотичними засобами, токсичними речовинами, азартними іграми тощо і тим ставить себе чи свою сім'ю, а також інших осіб, яких вона за законом зобов'язана утримувати, у скрутне матеріальне становище;

2) визнання фізичної особи недієздатною відбувається відповідно до положення ст. 39, де сказано, що «фізична особа може бути визнана судом недієздатною, якщо вона внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати

ними. Порядок визнання фізичної особи недієздатною встановлюється Цивільним процесуальним кодексом України;

3) якщо суд відмовить у задоволенні заяви про визнання особи недієздатною й буде встановлено, що вимога була заявлена недобросовісно без достатньої для цього підстави, фізична особа, якій такими діями було завдано моральної шкоди, має право вимагати від заявника її відшкодування.

Слід зауважити, що підстави визнання носія судової влади, як і інших категорій працівників, недієздатним або обмежено дієздатним варто доповнити додатковими характеристиками його антисоціальної поведінки (захоплення азартними іграми тощо), відповідно до зазначених вище пропозицій. Характер поведінки судді як у процесі праці, так і поза її межами має відповідати етичним нормам, вимогам та обмеженням, установленим Законом України «Про судоустрій і статус суддів».

Питання відповідності судді офіційним вимогам та обмеженням не втратили актуальності й у сучасний період реформування судових органів, адже суб'єктивне відношення їх працівників до останніх залишається суто формальним. Так, відповідно до висунутих вимог до кандидатів на посаду судді, законодавцем виділяються підстави для припинення службово-трудових правовідносин із ними по причині невідповідності.

Перш за все, слід підкреслити, що положення ст. 105 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» визначає порядок звільнення суді у разі порушення ним присяги. При цьому відповідно до змісту ст. 55 Закону порушення присяги включає в себе вчинення дій, що принижують звання судді та авторитет судової влади й характеризуються наступними ознаками: а) невідповідність меті судочинства – здійсненню об'єктивного, неупередженого, незалежного та справедливого правосуддя, положенням закону, що регулюють службово-трудові обов'язки судді, та принципам верховенства права; (б) недотримання морально-етичних принципів поведінки судді. Варто вказати, що кожна із вищезазначених ознак має

бути фактично обґрунтована та підтверджена, для того щоб уникнути безпідставного утиску судді.

У свою чергу, наявність громадянства України є однією з основоположних вимог, тому його припинення є підставою для розірвання трудового договору відповідно до положення ст. 107 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». А ст. 17 Закону України «Про громадянство» визначає підстави для припинення громадянства, а саме: (1) внаслідок виходу з громадянства України; (2) внаслідок втрати громадянства України; (3) за підставами, передбаченими міжнародними договорами. Означене законодавче положення містить як суб'єктивний, так і об'єктивний чинники, що в сукупності складають зміст припинення громадянства. Таким чином, слід зробити висновок про те, що підстави для припинення службово-трудова правовідносин із суддею залежать не тільки від ініціативи роботодавця та незалежних юридичних фактів, а й від волі сторін трудового договору.

Принцип свободи укладання трудового договору між роботодавцем та працівником забезпечує останньому право припинення трудових правовідносин. Відповідно до зазначеного, вдалим можна визнати зміст ст. 109 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо регулювання порядку звільнення судді з посади за його заявою про відставку або про звільнення з посади за власним бажанням. З цього приводу Н. Неумивайченко констатує, що однією з суттєвих гарантій права на працю є встановлений законом обмежений перелік підстав для звільнення працівників з ініціативи роботодавця. Припинення трудових правовідносин із державними службовцями має деякі особливості. Державна служба України не передбачає особливих гарантій довічної зайнятості. Припинення названих правовідносин відбувається у порядку звільнення зі служби і шляхом відставки державного службовця [154, с. 62]. Слід підкреслити, що в такому разі момент припинення службово-трудова правовідносин співпадає із моментом виникнення якісно нових

правовідносин із соціального, пенсійного забезпечення звільненої особи, за якою зберігається на визначених законодавством підставах правовий статус судді.

Також варто зазначити, що єдиного розуміння правової категорії «відставка судді» не вироблено в межах трудового права. На думку В. Воловик, відставка, як підстава припинення трудових відносин, – це двосторонній юридичний акт, що полягає у задоволенні відповідним державним органом або посадовою особою заяви службовця, котрий обіймає посаду першої чи другої категорії, про намір скласти з себе посадові повноваження у зв'язку з визначеними для цього законодавством обставинами, не пов'язаними з винною поведінкою заявника про відставку [155, с. 64]. Слід наголосити, що право судді на відставку закріплюється за ним після набуття певного стажу – 20 років, а не категорії. У свою чергу, О.Ф. Ноздрачов констатує, що відставка – це тимчасове або постійне припинення державно-службових відносин за заявою державного службовця або без його прохання [156, с. 479].

Отже, відставка судді – це окрема підстава тимчасового або постійного припинення службово-трудова правовідносин, що являє собою двосторонній юридичний акт, який полягає у задоволенні Вищою радою юстиції та органом, котрий призначив кандидатів на посаду, заяви судді про намір скласти з себе посадові повноваження за власним бажанням, не пов'язані з винною поведінкою судді, який заявляє про відставку. Слід підкреслити, що законодавець визначив у ст. 139 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» порядок припинення відставки судді, а саме:

– відставка судді припиняється у разі: (1) повторного обрання на посаду судді; (2) набрання законної сили обвинувальним вироком щодо нього за вчинення умисного злочину; (3) припинення його громадянства; (4) визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим; (5) його смерті;

– припинення відставки судді є підставою для припинення виплати йому щомісячного довічного грошового утримання, що було нараховане у зв'язку з відставкою. У разі припинення відставки судді з підстави, передбаченої пунктом 2 частини першої цієї статті, пенсія судді нараховується на загальних підставах;

– рішення про припинення відставки судді приймається Вищою кваліфікаційною комісією суддів України.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що порядок припинення відставки спрямований на забезпечення можливості продовження службово-трудових правовідносин у разі повторного призначення громадянина на посаду судді, що є юридичною гарантією реалізації його трудових прав. Також важливим є правило для громадян у відставці відповідати встановленим державним законодавством вимогам, для того щоб мати можливість продовжити службово-трудові відносини або отримувати грошове утримання.

Слід зауважити, що на підставі ст. 139 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» процес припинення службово-трудових правовідносин не співпадає за змістом з припиненням спеціального правового статусу судді, адже після його відставки за ним, як за спеціальним суб'єктом, зберігаються соціальні гарантії, гарантії захисту і охорони судді та членів його родини відповідно до положень діючого законодавства України. У свою чергу, припинення правового статусу судді з таких підстав, як: (а) набрання законної сили обвинувальним вироком щодо нього за вчинення умисного злочину; (б) припинення його громадянства; (в) визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим; (г) його смерті – має наслідком втрату особою юридичних гарантій, спрямованих на її соціальний захист (пенсійні та додаткові матеріальні виплати, заходи безпеки тощо). Також припинення відставки судді може бути підставою для продовження службово-трудових відносин

у результаті повторного його призначення на посаду, що є важливою юридичною гарантією реалізації трудових прав.

Порядок матеріального забезпечення судді у відставці додатково врегульовує ст. 138 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

1. Судді, який вийшов у відставку, після досягнення чоловіками віку 62 роки, жінками – пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», виплачується пенсія на умовах, передбачених статтею 37 Закону України «Про державну службу», або за його вибором щомісячне довічне грошове утримання. До досягнення віку, встановленого першим реченням цієї частини, право на пенсію за віком або щомісячне довічне грошове утримання мають чоловіки 1955 року народження і старші після досягнення ними такого віку: 60 років – які народилися по 31 грудня 1952 року; 60 років 6 місяців – які народилися з 1 січня 1953 року по 31 грудня 1953 року; 61 рік – які народилися з 1 січня 1954 року по 31 грудня 1954 року; 61 рік 6 місяців – які народилися з 1 січня 1955 року по 31 грудня 1955 року.

2. Суддя у відставці, який не досяг віку, встановленого частиною першою цієї статті, отримує щомісячне довічне грошове утримання. При досягненні таким суддею віку, встановленого частиною першою цієї статті за ним зберігається право на одержання щомісячного довічного грошового утримання або за його вибором призначається пенсія на умовах, передбачених ст. 37 Закону України «Про державну службу».

3. Щомісячне довічне грошове утримання виплачується судді у розмірі 70 відсотків грошового утримання судді, з якого було сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а до 1 січня 2011 року – страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, який працює на відповідній посаді.

4. У разі зміни розміру грошового утримання діючих суддів Конституційного Суду України відповідно здійснюється перерахунок раніше призначеного щомісячного довічного грошового утримання.

Перерахунок щомісячного довічного грошового утримання здійснюється з усієї суми заробітної плати діючих суддів Конституційного Суду України з дня виникнення права на відповідний перерахунок.

5. Виплата щомісячного довічного грошового утримання, призначеного відповідно до цієї статті, на період роботи на посадах, які дають право на його призначення або право на призначення пенсії в порядку та на умовах, передбачених Законами України «Про прокуратуру», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про статус народного депутата України», «Про державну службу», припиняється. На цей період призначається і виплачується пенсія відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Максимальний розмір щомісячного довічного грошового утримання суддів у відставці (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною, індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством, крім доплати до надбавок окремим категоріям осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною) не може перевищувати десяти прожиткових мінімумів, установлених для осіб, які втратили працездатність. Довічне грошове утримання суддям виплачується органами Пенсійного фонду України за рахунок коштів Державного бюджету України.

На основі проведеного дослідження, можемо зробити висновок про те, що найбільш вдало в межах діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» законодавцем урегульовано юридичні гарантії трудових прав, свобод та законних інтересів суддів при припиненні службово-трудова правовідносин, котрі полягають у врегулюванні порядку та особливостей підстав для цього, порядку соціального, матеріального забезпечення суддів у відставці. Але більшість положень має бути перевірено часом у ході їх практичної реалізації. Відповідно до конституційних положень суддя звільняється з посади органом, що його обрав або призначив, законність рішення останнього звільнений працівник

має можливість оскаржити в судовому порядку. Відповідне право є юридичною гарантією реалізації трудових прав суддями та захищає відповідну категорію працівників від незаконного звільнення. Наприклад, як зазначено у п. 9 рішення Європейського суду з прав людини, Україна має забезпечити відновлення заявника на посаді судді Верховного Суду якомога швидше. Своїм рішенням ЄСПЛ визнав чотири порушення ст. 6 Конвенції з прав людини (право на чесне провадження), а також ст. 8 (право на повагу до приватного та родинного життя).

Так, Європейський суд з прав людини у своїм рішенням зобов'язав Україну сплатити О. Волкову 6 тис. євро компенсації моральних збитків та 12 тис. євро компенсації видатків. О. Волков був суддею Верховного Суду України з червня 2003 р., а з березня 2007 р. – очолював Військову палату Верховного Суду. У грудні 2007 р. він був обраний членом ВРЮ, однак так і не почав працювати на цій посаді через відмову голови парламентського комітету з питань судочинства надати йому можливість прийняти присягу.

У грудні 2008 р. та березні 2009 р. двоє членів Вищої ради юстиції дійшли висновку, що О. Волков переглядав рішення судді, який був братом його дружини, із значними процедурними порушеннями. 17 червня 2010 р. Верховна Рада України на підставі подання ВРЮ та рекомендацій Комітету з питань судочинства схвалила рішення про звільнення О. Волкова з посади судді Верховного Суду України за порушення присяги.

У своєму рішенні ЄСПЛ установив порушення ст. 6 Конвенції з прав людини – принципів незалежного та неупередженого трибуналу, в тому числі під час перегляду рішень О. Волкова представниками Вищої ради юстиції, а також порушення у зв'язку з тим, що частина депутатів парламенту України голосувала за інших, відсутніх на момент голосування у залі парламенту.

Суд також зазначив, що справа О. Волкова висвітлила системні проблеми у функціонуванні української судової системи, зокрема щодо розподілу повноважень, і порекомендував Україні негайно змінити законодавчу базу [157]. Відповідний приклад підтверджує недекларативність юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів, що виражається в поновленні працівника на посаді й матеріальній компенсації за порушення його законних прав, свобод та інтересів.

На наш погляд, юридичні гарантії реалізації трудових прав суддів слід активно розвивати й надалі з метою надання їм характеру стимулюючих та таких, що сприятимуть професійному зростанню спеціалістів та їх потенціалу.

### **3.3 Удосконалення правового регулювання гарантій, що забезпечують виконання суддями покладених на них обов'язків**

Державний захист суддів включає необхідність створення безпечних та нешкідливих умов для здійснення професійної трудової діяльності. Як слушно зазначає О.В. Саніна, умови праці – це об'єктивна, невід'ємна частина будь-якого процесу праці, що представляє собою сукупність взаємопов'язаних нормативних, виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціально-економічних факторів конкретної професійної діяльності, які за певних обставин можуть впливати на здоров'я, працездатність людини, її відношення до праці й ступінь задоволеності самою працею, на рівень життя та всебічний розвиток людини як найвищої соціальної цінності [158, с. 82]. Особливості відповідної правової категорії досліджували також й інші вчені, а саме: П.О. Ізюта [159], О.О. Погрібний, М.І. Іншин, І.М. Шопіна [160], П.О. Амелічева [161], О.В. Головченко [162], А.О. Мовчан [163] та інші. Судді, як посадові особи, які безпосередньо реалізують державно-владні

повноваження, що ґрунтуються на компетенції державного органу, і є представниками влади [164, с. 192], з огляду на специфіку службово-трудової діяльності потребують установлення спеціальних умов та юридичних гарантій їх фактичної реалізації.

Слід підкреслити, що право на безпечні та нешкідливі умови праці визнано в Україні одним із конституційних прав людини та громадянина, його забезпечення здійснюється за допомогою системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних заходів та засобів [165]. Як зазначають деякі науковці, застосування заходів безпеки, які полягають в охороні суб'єктів судочинства від можливих злочинних та інших протиправних посягань на їх життя, здоров'я, особисту недоторканність чи майно, спрямоване на досягнення такого захисту. Під державним захистом слід розуміти діяльність уповноважених на те державних органів і посадових осіб із застосування заходів безпеки відносно потерпілих, свідків, підозрюваних, обвинувачених, слідчих, прокурорів, суддів та інших учасників процесу від можливих злочинних чи протиправних посягань [166, с. 116]. На переконання В.В. Молдован, саме законодавство України встановлює систему особливих заходів державного захисту працівників суду та правоохоронних органів від перешкоджання виконанню покладених на них законом обов'язків і здійсненню наданих прав, а так само від посягань на життя, здоров'я, житло та майно зазначених осіб, їх близьких родичів у зв'язку зі службовою діяльністю цих працівників [167, с. 172].

Діюче вітчизняне законодавство містить систему правових норм, котрі забезпечують безпеку здійснення професійної діяльності суддями, але з огляду на сучасний стан реалізації трудових прав та обов'язків відповідною категорією працівників, що характеризується негативним впливом на результати праці, нормативна база постійно оновлюється. За підсумками оцінки суддями міри впливу різних факторів на результати судових розглядів, проведеної фахівцями Київського Міжнародного

Інституту соціології, зроблено наступні висновки про те, що «найбільший вплив на результати судових розглядів у їх суді мають факти та відповідні закони засвідчили лише три чверті (72%) опитаних суддів; 14% оцінили вплив фактів та відповідних законів як «значний», решта – як ще менший. Окрім цього, відчутний вплив визнається і за тими чинниками, яких не повинно бути: майже половина суддів відзначили деякий вплив на рішення суду політичних обставин; 30% – тією чи іншою мірою не виключають впливу особистих зв'язків суддів; 18% – матеріальної зацікавленості суддів» [168].

Додатково слід зазначити, що утвердження незалежності суддів в Україні здійснюється поступово і в останній час зазнає за окремими показниками погіршення, порівняно з раніше досягнутими стандартами. Суспільна зацікавленість щодо зміцнення незалежності суддів не підкріплюється об'єднанням зусиль впливових суспільних груп. Недостатня консолідація суддівського співтовариства щодо захисту незалежності суддів та відсутність підтримки цього процесу з боку громадянського суспільства не сприяють зміцненню незалежності суддів. Ефективне впровадження законодавчих механізмів забезпечення незалежності судів і суддів, які знаходяться у стадії розробки, потребує швидких та рішучих дій вищих органів державної влади з викорінювання сталої практики незаконного впливу на суддів у напрямку неухильного дотримання європейських норм і стандартів незалежного, неупередженого та справедливого правосуддя на засадах верховенства права [169, с. 4]. Вплив означених факторів значно підриває безпеку суддів та ставить під сумнів об'єктивність, справедливість та непорушність правосуддя. Усунення факторів, що впливають негативним чином на результати праці суддів та умов, спрямованих на підрив їх незалежності, дозволять установити ефективні стандарти професійної поведінки та реалізації трудових прав, обов'язків, охорони та захисту відповідної категорії працівників.

Система способів та засобів забезпечення безпеки здійснення професійної діяльності суддями врегульована загальними та спеціальними правовими нормами. Так, Т. Галайденко підкреслює, що правові основи забезпечення безпеки суддів мають бути комплексними й складатися з системи законодавчих та відомчих нормативних актів. Такий підхід до правової регламентації даних проблем зумовлений специфікою співвідношення загального й спеціального у правовій регламентації, з одного боку, загальних положень забезпечення безпеки суб'єктів кримінального процесу, які мають бути регламентовані не лише стандартно, а й у конкретному законодавчому акті, а з іншого, – усі спеціальні, а тим більше приватні й, до того ж, конфіденційні питання, повинні регламентуватися в різних відомчих нормативних актах. Розуміння законодавцем цих питань призвело до того, що 23 грудня 1993 року Верховною Радою України вперше в історії нашої країни було одночасно ухвалено два Закони України: «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» і «Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному процесі» [170, с. 93].

Згодом було внесено суттєві зміни до діючого законодавства, що забезпечує державні заходи безпеки судді. Так, у Законі України «Про судоустрій і статус суддів» чітко визначено перелік осіб, стосовно яких можуть бути застосовані спеціальні заходи захисту. Крім суддів, до цієї категорії належать їх близькі родичі та члени сім'ї. Також зміни стосуються встановлення заборони щодо розголошення відомостей про суддю органами державної влади, підприємствами, установами, організаціями, особами, яким ці відомості стали відомі у процесі службової діяльності. Судді надається право на забезпечення мобільними пристроями сповіщення про небезпеку, а також на обладнання житла протипожежною та охоронною сигналізацією за рахунок коштів Державного бюджету. У Законі України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» пропонується замінити поняття «працівник суду» на «суддя,

працівник апарату суду». Передбачається, що ухвалення вказаних законодавчих змін дозволить підвищити рівень забезпечення особистої безпеки суддів у зв'язку зі здійсненням ними правосуддя» [171].

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про державний захист суддів, працівників апарату суду і працівників правоохоронних органів» від 23 грудня 1993 р. № 3781-ХІІ для забезпечення безпеки суддів, працівників апарату суду і працівників правоохоронних органів та їх близьких родичів, членів сім'ї, недоторканності житла, а також збереження їх майна з урахуванням конкретних обставин можуть застосовуватися такі заходи: (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, переселення в інше місце проживання [172].

З погляду деяких науковців, умовою для прийняття спеціальних заходів безпеки є наявність приводів та підстав для їх застосування. Приводом для забезпечення безпеки учасників кримінального судочинства є заява учасника кримінального судочинства, члена його сім'ї або близького родича. Як приводи для застосування заходів безпеки, можливі й такі випадки: (а) звернення керівника відповідного державного органу, яке він має право подати у випадках, коли є носієм інформації про реальну загрозу безпеці особи, яка потребує захисту; (б) отримання оперативної чи іншої інформації про наявність реальної загрози життю, здоров'ю, житлу і майну осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві, або членів їх сімей та близьких родичів. У цьому випадку йдеться про отримання відповідними державними органами повідомлень від органів і посадових осіб, які вправі здійснювати заходи безпеки, оперативно-розшукову,

кримінально-виконавчу чи іншу правоохоронну діяльність; повідомлення інших організацій, посадових чи інших осіб; статті, листи, замітки, опубліковані в засобах масової інформації. Підставою для вжиття заходів забезпечення безпеки є фактичні дані, що свідчать про необхідність застосування заходів безпеки, тобто достатні дані про те, що особі, яка бере участь у кримінальному судочинстві чи сприяє йому, дійсно погрожують вбивством, застосуванням насилля, знищенням або пошкодженням її майна чи вимаганням, іншими злочинними або небезпечними, протиправними діями [166, с. 123]. Встановлення порядку для прийняття спеціальних заходів безпеки суддів є юридичною гарантією захисту їх права на безпечні умови праці, охорону та захист їх трудових прав, свобод та обов'язків.

На основі проведеного дослідження слід підкреслити, що правове забезпечення безпечних умов праці для суддів є однією з фундаментальних основ здійснення справедливого та неупередженого правосуддя, котре являє собою основу цивілізованого суспільства, захищеності кожної людини, утвердження законності в Україні. Так, В.О. Журавель зазначає, що саме держава повинна створювати умови та гарантувати їх для відправлення правосуддя професійними суддями, які відповідно до закону є незалежними та недоторканими [173, с. 226], адже ключовою фігурою в структурі судової влади, основною центральною ланкою судової системи, що забезпечує її дієвість, є суддя. Фігура судді завжди була основоположною в механізмі здійснення правосуддя [174].

Як слушно вказує В.В. Городовенко, суддя повинен бути незалежним, мати чітку громадянську позицію, саме цього від нього чекає громадськість, яка має право на безсторонні й незалежні суди, які вирішують правові питання виключно на підставі закону. Це право громадськості закріплено й у Європейській хартії про статус суддів, прийнятій у Страсбурзі Радою Європи в 1998 р., пункт 1.1 якої передбачає, що статус суддів означає забезпечення компетентності, незалежності й

безсторонності, яких будь-яка людина законно очікує від судових органів, від кожного судді, якому довірений захист її прав. Таким чином, принцип незалежності суддів і підпорядкування їх тільки закону є наріжним каменем судочинства в Україні, який забезпечує існування незалежної й самостійної судової влади задля забезпечення й реального захисту прав людини та громадянина [175].

Незалежність судів визначено в Україні як конституційний принцип організації та функціонування судів з метою забезпечення права осіб на судовий захист. Проте в Україні мають бути створені дієві, а не формальні гарантії незалежності суддів, ефективний, а не декларативний державний захист суддів, членів їх сімей та працівників апарату судів [176]. У той же час, сьогоdnішній стан виконання вимог закону щодо державного захисту суддів є неприпустимим та ставить під сумнів можливість безстороннього відправлення правосуддя та належного захисту судами прав і свобод громадян. На жаль, Програма забезпечення безпеки працівників суду, охорони приміщень судів та покращення їх технічного оснащення на 2011–2013 роки залишилася невиконаною, у зв'язку з відсутністю відповідних видатків у Державному бюджеті. У 2013 р. у два рази зменшено заробітну плату працівникам суду, 2014 – скасовано норми закону про збільшення розміру суддівської винагороди. Такий стан захисту державою суддів та працівників суду викликає серйозне занепокоєння суддівського корпусу. На законодавчому рівні мають бути забезпечені дієві, а не формальні гарантії незалежності суддів, ефективний, а не декларативний державний захист суддів, працівників суду та членів їх родин [177]. Тому слід і надалі удосконалювати вітчизняне законодавство, що регулює службово-трудова діяльність суддів, забезпечує реалізацію їх трудових прав, свобод та законних інтересів.

Варто зазначити, що професійні судді знаходяться під постійною державною опікою з огляду на спеціальний правовий статус та виконувани службові обов'язки, яка виражається в закріплених юридичних гарантіях

реалізації трудових прав, спрямованих на захист та підтримку громадянина в процесі праці.

Юридичні гарантії реалізації службово-трудоових прав, інтересів та свобод суддів забезпечуються загальним та спеціальним трудовим законодавством України та є рівними для всіх учасників галузевих службово-трудоових правовідносин. Дієвість юридичних гарантій забезпечується їх нормативним закріпленням у межах національного законодавства. Як слушно зазначає О.Г. Скрипнік, гарантіями незалежності суддів є система елементів. Такими елементами виступають загальні та спеціальні гарантії. До загальних відносяться ті, що забезпечують функціонування правосуддя в цілому та створення умов незалежності суддів. Спеціальні гарантії визначено Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [178, с. 141].

Слід вказати, що діючий Закон України «Про судоустрій і статус суддів» є новелою сучасного вітчизняного законодавства, в якому законодавець урахував ряд положень результатів наукових досліджень фахівців у галузі судоустрою та правосуддя [179, с. 46]. Проте, на нашу думку, закріплені цим нормативно-правовим актом організаційні аспекти діяльності судів в Україні потребують додаткового наукового аналізу, в тому числі й критичного.

Отже, відповідно до ч. 4 ст. 47 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» незалежність судді забезпечується:

- 1) особливим порядком його призначення, обрання, притягнення до відповідальності та звільнення;
- 2) недоторканністю та імунітетом судді;
- 3) незмінюваністю судді;
- 4) порядком здійснення судочинства, визначеним процесуальним законом, таємницею ухвалення судового рішення;
- 5) заборонаю втручання у здійснення правосуддя;
- 6) відповідальністю за неповагу до суду чи судді;

- 7) окремим порядком фінансування та організаційного забезпечення діяльності судів, установленим законом;
- 8) належним матеріальним та соціальним забезпеченням судді;
- 9) функціонуванням органів суддівського самоврядування;
- 10) визначеними законом засобами забезпечення особистої безпеки судді, членів його сім'ї, майна, а також іншими засобами їх правового захисту;
- 11) правом судді на відставку.

На підставі проведеного дослідження виокремимо існуючі недоліки в правовому регулюванні юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів.

1. Проблеми реалізації юридичних гарантій, що забезпечують виникнення та зміну трудових правовідносин із суддями:

- наявність недоліків у порядку добору кандидатів на посаду судді унеможлиблює відбір найбільш кваліфікованих спеціалістів;
- низький рівень винагороди за працю суддів є несумісним із характером професійної діяльності, ненормованим робочим днем та відповідальністю за результати праці;
- установлення правових обмежень, що перешкоджають повноцінній реалізації права на працю суддями, яке має приносити працівникові моральну самодостатність та матеріальне забезпечення;
- неточне визначення прав і обов'язків суддів у Законі України «Про судоустрій і статус суддів», обумовлене неповним їх переліком та відсутністю забезпечення правового механізму їх практичної реалізації.

2. Проблемами реалізації юридичних гарантій, що забезпечують припинення трудових правовідносин із суддями є:

- відсутність забезпечення дієвості юридичних гарантій за допомогою передбачення спеціальних правових механізмів;
- несумісність положень Законів України «Про державну службу» та «Про судоустрій і статус суддів» в аспекті забезпечення права

продовження службово-трудових правовідносин після досягнення граничного віку шляхом отримання можливості призначення на консультативні та дорадчі посади.

Отже, на основі проведеного дослідження слід виробити пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання юридичних гарантій реалізації службово-трудових прав та обов'язків професійних суддів. Перш за все, варто зазначити, що дотримання висунутих законодавцем вимог до кандидата на посаду судді здебільшого визначає якість та результативність його професійної діяльності, виваженість та справедливість прийнятих рішень. Таким чином, удосконалення вимог до кандидата на посаду судді, що супроводжують виникнення службово-трудових правовідносин із відповідною категорією працівників, є необхідною умовою юридичної гарантії ефективної реалізації ними трудових прав, свобод та інтересів.

Відповідно до зазначеного пропонуємо вдосконалити ст. 64 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та викласти її наступним чином:

«1. На посаду судді може бути рекомендований громадянин України, не молодший тридцяти років, який має вищу юридичну освіту й стаж роботи в галузі права не менш як п'ять років, проживає в Україні не менш як десять років та володіє державною мовою.

2. Не можуть бути рекомендовані на посаду судді громадяни:

- визнані судом обмежено дієздатними;
- визнані судом недієздатними;
- фізіологічні захворювання яких перешкоджають виконанню обов'язків судді;
- які мають незняту чи непогашену судимість за злочини невеликої тяжкості;
- які мають зняту чи погашену судимість за тяжкі злочини та злочини середньої тяжкості.

3. Додаткові вимоги до кандидатів на посаду судді у судах вищого рівня встановлюються цим Законом».

Визначення факту відповідності кандидата на посаду судді є відправним пунктом у процесі формування кадрового складу судових органів, котрий має бути побудований таким чином, щоб правосуддя здійснювали тільки висококваліфіковані спеціалісти з надійною підготовкою, професійними навичками та потенціалом подальшого зростання. З цією метою пропонуємо вдосконалити порядок призначення на посаду судді відповідно до вищезазначених висновків.

Отримання кандидатом на посаду судді відповідного спеціального правового статусу є підставою для виникнення службово-трудова правовідносин, його необхідно врегулювати у межах ч. 1 ст. 51 «Статус суддів» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» шляхом внесення наступного доповнення:

«Суддею є громадянин України, який відповідно до Конституції України та цього Закону призначений чи обраний на вакантну посаду судді та займає штатну суддівську посаду в одному з судів України й здійснює правосуддя на професійній основі».

Таке правове врегулювання підстави виникнення службово-трудова правовідносин із суддею у вигляді складного юридичного факту відповідає специфіці його правового статусу, що має комплексний характер, у відповідності до вищезазначених висновків.

На наш погляд, слід відзначити досить вдале врегулювання законодавцем у межах Закону України «Про судоустрій і статус суддів» підстав припинення службово-трудова правовідносин. Проте не менш важливим є нормативне закріплення правових механізмів, спрямованих на забезпечення дієвості принципу незмінюваності суддів, у зв'язку із чим запропоновано строк призначення судді вперше компенсувати за допомогою збільшення вікового цензу та строку трудового стажу в кандидата на посаду судді.

Також необхідно вказати, що змістовно положення, визначене ст. 103 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», пов'язане із

визначенням законодавцем вимог до кандидатів на посаду судді, врегульованих частинами 1, 2 ст. 64 Закону:

«1) визнані судом обмежено дієздатними або недієздатними; 2) які мають хронічні психічні чи інші захворювання, що перешкоджають виконанню обов'язків судді».

На наш погляд, означені пункти містять елемент повторення, що є неприпустимим у формулюванні правової норми, адже саме відповідність нормативно-правового акта інтересам та потребам більшості громадян держави – основний критерій його якості. Отже, положення законодавчого акту має бути чітко сформульованим, лаконічним та недвозначним, а термін «хронічні психічні захворювання» вживається як підстава для обмеження дієздатності особи відповідно до національного законодавства.

У підсумку слід зробити висновок про те, що більшість положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» ще буде перевірено часом та оцінено суспільством. Хоча справедливим буде відзначити, що більшість його правових конструкцій є досить вдалими, наприклад, урегулювання підстав припинення службово-трудова правовідносин, визначення порядку добору кандидатів на посаду, врегулювання суду присяжних та народних засідателів тощо.

Втім залишаються невирішеними питання забезпечення юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів, серед яких основоположними є: рівень винагороди за працю, врегулювання часу відпочинку, вирішення проблеми перевантаження суддів роботою тощо. На наш погляд, запропоновані в межах даного дослідження шляхи вдосконалення положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» сприятимуть укріпленню трудо-правового статусу судді та забезпеченню дієвих юридичних гарантій реалізації трудових прав відповідною категорією працівників, що в сукупності підвищить авторитет судових органів та суспільну повагу до судових рішень. Також слід відмітити, що вітчизняні засади врегулювання службово-трудова правовідносин потребують

переосмислення та розвитку відповідно до міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду, що наблизить Україну до рівноправної участі у міжнародному співтоваристві.

### **Висновки до розділу 3**

Дослідження юридичних гарантій, що забезпечують виникнення, зміну та припинення трудових правовідносин із суддями дозволило зробити нижченаведені висновки.

1. Службово-трудова відносина суддів – це соціально-правові відносини, врегульовані нормами загального й спеціального трудового законодавства, що виникають між суддею і державою в особі уповноважених судових органів, у межах яких реалізуються взаємні службово-трудова права, свободи, обов'язки, обмеження, вимоги та спеціальна відповідальність з метою здійснення правосуддя, захисту законних прав, свобод та інтересів суспільства і держави.

2. Названо характерні риси трудових правовідносин за участю суддів:

- службово-трудова;
- взаємний зв'язок установлюється між роботодавцем та працівником у вигляді взаємних службово-трудова прав та обов'язків, що в сукупності визначені загальним (КЗпП України) та спеціальним (Закон України «Про судоустрій і статус суддів») трудовим законодавством;
- спеціальний суб'єктний склад: суддя, як найманий працівник, та роботодавець у вигляді судових органів, що функціонують від імені держави, особи;
- професійна діяльність є публічною;
- джерелом оплати праці є Державний бюджет;

– головна мета – здійснення ефективного правосуддя, захист законних прав, свобод та інтересів населення України, держави й суспільства.

3. Юридичні гарантії реалізації трудових прав суддів можна поділити за таким критерієм, як стадія розвитку службово-трудова правовідносин:

– при виникненні службово-трудова правовідносин: (а) проведення добору кандидатів на посаду судді, (б) спеціальної підготовки кандидата на посаду судді, (в) складання кваліфікаційного іспиту, (г) проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, (д) призначення на посаду судді;

– у процесі розвитку службово-трудова правовідносин: (а) отримання суддею більш високої адміністративної посади, (б) обрання на посаду судді безстроково, (в) отримання посади у Верховному Суді, (г) отримання посади в Конституційному Суді;

– при припиненні службово-трудова правовідносин: (а) підстави та порядок звільнення з посади, (б) соціальне забезпечення суддів.

4. Внесено ряд пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання юридичних гарантій реалізації службово-трудова прав та обов'язків професійних суддів, а саме:

– доповнити та викласти частини 1, 2 ст. 64 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» у наступній редакції:

«1. На посаду судді може бути рекомендований громадянин України, не молодший тридцяти років, який має вищу юридичну освіту й стаж роботи в галузі права не менш як п'ять років, проживає в Україні не менш як десять років та володіє державною мовою.

2. Не можуть бути рекомендовані на посаду судді громадяни, визнані судом обмежено дієздатними або недієздатними та які мають фізіологічні захворювання, що перешкоджають виконанню обов'язків судді, незняту чи непогашену судимість за злочини невеликої тяжкості або зняту чи

погашену судимість за тяжкі злочини та злочини середньої тяжкості. Додаткові вимоги до кандидатів на посаду судді у судах вищого рівня встановлюються цим Законом»;

– доповнити порядок призначення на посаду судді наступними елементами:

а) підготовка кандидатів на посаду судді має здійснюватися відповідно до наступних етапів: 1) первинна підготовка для кандидатів, що претендують на посаду судді вперше та не мають досвіду роботи; 2) вторинна підготовка для спеціалістів, що вже практикують за відповідним напрямком та прагнуть підвищити рівень спеціалізації для подальшого кар'єрного зростання;

б) для підтвердження відповідності такій вимозі, як визначення дієздатності кандидата на посаду, слід запровадити психологічну та психічну експертизу, що має проводитися спеціалістами шляхом консультацій, перевірок, медичних обстежень, за результатами яких громадянин отримує офіційний висновок;

в) задля підвищення якості кадрового складу судових органів запропоновано передбачити додаткові консультативні та дорадчі посади, на які можуть призначатися судді після досягнення ними граничного віку, з метою здійснення висококваліфікованих співбесід, тестувань та перевірок професійних якостей та потенціалу претендентів на вакантні посади.

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, що полягає в тому, щоб на підставі вивчення загальноновизнаних міжнародних стандартів, чинного національного й зарубіжного законодавства внести пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики у відповідній царині. За результатами дослідження сформульовано нижченаведені основні висновки.

1. Соціальна природа юридичних гарантій у трудовому праві обумовлена необхідністю безперешкодної реалізації здатності до праці, яка є закономірною властивістю, закладеною у фізіології кожної людини. Саме держава створює умови для пошуку людиною шляхів реалізації трудової діяльності: отримання професійних навичок, спеціальності, створення умов для розвитку господарства та підприємництва, нових робочих місць тощо. Без функціонування широко розвинутої системи ефективних юридичних гарантій працівники не мають можливості безперешкодно реалізовувати право на працю. Таким чином, трудове законодавство в сучасних умовах розвитку та становлення трудового права має забезпечити дієвість проголошених прав, дійсну соціальну захищеність та продуктивність праці за допомогою системи дієвих юридичних гарантій.

2. Під юридичними гарантіями реалізації трудових прав суддів запропоновано розуміти систему спеціальних нормативно-правових, організаційно-правових та процесуально-правових засобів, умов, методів та прийомів забезпечення здійснення суддями трудових прав, свобод, інтересів і обов'язків, визначених додатковими вимогами та обмеженнями, що передбачені конституційними, законодавчими та підзаконними чинними нормативно-правовими актами й спрямовані на усунення можливих причин і перешкод для здійснення незалежного та справедливого правосуддя.

3. Особливостями юридичних гарантій реалізації трудових прав та обов'язків суддів названо наступні: (а) встановлені нормативно-правовими актами загального та спеціального характеру, що регулює службово-трудова

діяльність суддів; (б) становлять систему економічних, нормативно-правових, організаційно-правових та процесуально-правових засобів, умов, методів та прийомів; (в) спрямовані на забезпечення реалізації суддями трудових прав, свобод, інтересів і обов'язків, визначених додатковими вимогами та обмеженнями; (г) впливають на рівень організації процесу праці та правового становища судді, його матеріальну забезпеченість та моральну самодостатність, а також на якість забезпечення правосуддя та захист прав, свобод та інтересів громадян України, що є показником суспільного та державного розвитку й гідного існування людини в соціумі.

4. Міжнародні стандарти реалізації трудових прав суддів – це офіційно визначені, універсальні, загальновироблені та визнані моделі врегулювання службово-трудова праввідносин, забезпечення трудових прав, свобод та законних інтересів суддів, їх реалізації, охорони та захисту, встановлені нормами та принципами в межах міжнародних нормативно-правових актів, що мають обов'язковий або рекомендаційний характер в залежності від джерела закріплення.

5. Запропоновано вдосконалити порядок формування кадрового складу судових органів України, який повинен мати такі етапи:

– підготовка суддів – отримання освіти, спеціальних, теоретичних знань та практичних навичок;

– добір суддів, який має відповідати принципу відповідності кількісних та якісних характеристик кандидатів на посаду судді реальним державним потребам. Етапи добору суддів: (1) перевірка професійних та особистих якостей кандидата за допомогою експертних висновків спеціалістів; (2) вступні іспити, що складаються з теоретичної та практичної частин, які спрямовані на перевірку інтелектуальних здібностей та практичних навичок; (3) професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації залежно від категорії, до якої відноситься кандидат; (4) стажування;

– оцінювання підготовки кандидатів на посаду судді, що має поєднати такі форми, як отримання письмових характеристик, висновків експертів та результатів екзаменів.

6. Правові обмеження до судді як працівника запропоновано розподілити на:

– загальні (основні), ті які розповсюджуються на всіх суддів та передбачені Законом України «Про судоустрій і статус суддів». Це заборона займати посади в будь-якому іншому органі державної влади, органі місцевого самоврядування та з представницьким мандатом (депутата парламенту чи місцевих органів влади), займатися підприємницькою або адвокатською діяльністю, будь-якою іншою оплачуваною роботою (крім викладацької, наукової й творчої), входити до складу керівного органу чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку, займатися політичною діяльністю, брати участь у страйках, мітингах, політичних акціях, бути членом профспілки;

– спеціальні (додаткові), ті які розповсюджуються лише на певну категорію суддів, наприклад, суддів Конституційного Суду України, яким заборонено надавати консультації іншим особам з питань, що прийняті до розгляду Конституційним Судом і рішення щодо яких не прийнято, публічно висловлювати свою думку з питань, що стосуються провадження у Конституційному Суді України щодо тих справ, у яких Конституційним Судом України не прийнято рішення чи не надано висновок.

7. Службово-трудова відносина суддів – це соціально-правові відносини, врегульовані нормами загального й спеціального трудового законодавства, що виникають між суддею і державою в особі уповноважених судових органів, у межах яких реалізуються взаємні службово-трудова права, свободи, обов'язки, обмеження, вимоги та спеціальна відповідальність з метою здійснення правосуддя, захисту законних прав, свобод та інтересів суспільства й держави.

8. Запропоновано під дисциплінарною відповідальністю суддів розуміти систему законодавчо закріплених засобів, способів забезпечення належного виконання суддями своїх службово-трудоваих прав та обов'язків шляхом устанавлення в чинному законодавстві відповідних дисциплінарних санкцій морального, матеріального та організаційного характеру за порушення суддею дисципліни праці.

9. Порядок притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, спрямований на забезпечення їх недоторканності, є юридичною гарантією, що діє в таких напрямках: (а) передбачає захист від неправомірного, необґрунтованого переслідування працівників судових органів влади; (б) забезпечує реалізацію їх трудових прав, свобод, законних інтересів та професійної діяльності, виконання службово-трудоваих обов'язків; (в) виконує загальні завдання юридичної відповідальності (покарання винних осіб, поновлення порушених прав, запобігання вчиненню нових правопорушень, усунення причин та умов, що їм сприяли).

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Мацькевич М.М. Види юридичних гарантій культурних прав і свобод / М.М. Мацькевич // Наше право. – № 4. – Ч. 2. – 2011. – С. 5-11.
2. Серета О. Окремі питання правового регулювання інституту гарантій діяльності роботодавця / О. Серета // Вісник Національної академії прокуратури. – 2011. – № 1. – С. 80-84.
3. Хропанюк В.Н. Теория государства и права: учебн. пособие / В.Н. Хропанюк; под ред. В.Г. Стрекозова. – М., 2008. – 384 с.
4. Загальна теорія держави та права: підруч. / [за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина]. – Х.: Право, 2009. – 584 с.
5. Шульга А.М. Теория государства и права: пособие / А.М. Шульга. – Харьков, 2000. – 131 с.
6. Костюков А.Н. Должностное лицо: административно-правовой статус / А.Н. Костюков // Правоведение. – 1987. – № 2. – С. 20-26.
7. Шишкин В.П. Теория государства и права: метод. рекомендации / В.П. Шишкин. – Харьков, 2001. – 68 с.
8. Словарь-справочник по праву / [сост. А.Ф. Никитин]. – М.: Акалис, 1995. – 140 с.
9. Погребной И.М. Теория права: учеб. пособие / И.М. Погребной, А.М. Шульга. – Харьков: Ун-т внутр. дел, 1998. – 148 с.
10. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посіб. [вид. 5-те, зі змін.] / П.М. Рабінович. – К.: Атіка. – 2001. – 176 с.
11. Олійник А.Ю. Теорія держави і права: навч. посіб. / А.Ю. Олійник, С.Д. Гусарев, О.Л. Слюсаренко. – К.: Юрінком Інтер, 2001. – 176 с.
12. Теория государства и права: учебник / [под ред. В.М. Корельского, В.Д. Превалова]. – М.: Изд. гр. ИНФРА-М-НОРМА, 1997. – 570 с.
13. Малеин Н.С. Охрана прав личности советским законодательством / Н.С. Малеин; отв. ред. А.И. Масляев. – М.: Наука, 1985. – 165 с.

14. Мицкевич А.В. О гарантиях прав и свобод советских граждан в общенародном социалистическом государстве / А.В. Мицкевич // Сов. гос-во и право. – 1963. – № 8. – С. 24-33.
15. Скакун. О.Ф. Теория государства и права: учебник / О.Ф. Скакун. – Харьков: Консум; ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
16. Антон О.А. Юридичні гарантії в трудовому праві / О.А. Антон // Універ. наукові записки. – 2005. – № 3(15). – С. 185-190.
17. Безусий В.В. Юридичні гарантії зайнятості та працевлаштування населення / В.В. Безусий // Право і безпека. – 2012. – № 3(45). – С. 255-258.
18. Ярошенко О.М. Щодо правового статусу працівника / О.М. Ярошенко // Проблеми законності. – 2009. – № 106. – С. 38-45.
19. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підруч. [пер. з рос.] / О.Ф. Скакун. – Х.: Консум, 2001. – 656 с.
20. Юридичні гарантії прав людини і громадянина: метод. рекомендації Сокальського районного управління юстиції. – Сокаль, 2010 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://obljust.lviv.ua>
21. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. [2-ге вид., стер.] / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2004. – 725 с.
22. Черкашина М.Н. Актуальні питання співвідношення юридичних гарантій права на використання природних ресурсів / М.Н. Черкашина // Підпр-во, госп-во і право. – 2009. – № 11. – С. 109-113.
23. Шамшина І.І. Теоретичні підходи до визначення поняття правового статусу суб'єкта в сучасному трудовому праві / І.І. Шамшина // Вісник Запорізького юрид. ін-ту Дніпропетр. держ. ун-ту внутр. справ. – 2010. – № 3. – С. 55-63.
24. Макаренко О. Про деякі проблеми дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян в Україні / О. Макаренко // Вісник Націон. акад. прокуратури України. – № 3. – 2010. – С. 80-86.

25. Вавженчук С.Я. Сутність та зміст захисту й охорони трудових прав у законодавстві України / С.Я. Вавженчук // Юрид. наука і практика. – № 1. – 2011. – С. 89-94.
26. Падалка А.О. Особливості адміністративно-правового захисту трудових прав в сучасних умовах / А.О. Падалка // Публічне право. – № 4 (8). – 2012. – С. 430-436.
27. Сидоренко М.В. Виникнення права на захист цивільних прав, свобод та інтересів / М.В. Сидоренко // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/app/2012\\_44/Sidorenko.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/app/2012_44/Sidorenko.pdf)
28. Андрійів В.М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників / В.М. Андрійів // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 15-20 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11avmzpp.pdf>
29. Аністратенко Ю.І. Специфіка гарантій при проходженні служби в органах державної фінансової інспекції України / Ю.І. Аністратенко // Наук. вісник Націон. університету ДПС України (економіка, право). – 2012. – № 1(56). – С. 170-175.
30. Галайденко Т.В. До питання розмежування категорій «принцип незалежності суддів» та «гарантії його реалізації» / Т.В. Галайденко // Вісник ВРЮ. – № 3. – 2010. – С. 28-40.
31. Государственная служба: теория и организация: курс лекций / [под общ. ред. Е.В. Охотского, В.Г. Игнатова]. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 640 с.
32. Іншин М.І. Класифікація юридичних гарантій службово-трудової діяльності державних службовців / М.І. Іншин // Ученые записки Таврического нац. ун-та им. В.И. Вернадского. Сер. «Юрид. науки». – 2009. – № 2. – Том 22 (61). – С. 177-183.
33. Рекомендація № (94) 12 «Незалежність, дієвість та роль суддів»: міжнар. документ РЄ від 13.10.1994 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_323/card6#Public](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_323/card6#Public)

34. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів: Закон України від 23.12.1993 р. № 3781-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – № 11. – Ст. 50.

35. Історія Вищої кваліфікаційної комісії суддів України // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vkksu.gov.ua/ua/about/istoriya-vishoi-kvalifikatsiynoi-komisii-suddiv-ukraini/>

36. Про Вищу раду юстиції: Закон України від 15.01.1998 р. № 22/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 25. – Ст. 146.

37. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

38. Про Національну школу суддів України // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nsj.gov.ua/ua/about/>

39. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07.07.2010 р. № 2453-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2010. – № 41, № 41-42; № 43; № 44-45. – Ст. 529.

40. Кабінет Міністрів України підтримав зміни до законодавства щодо посилення державного захисту суддів // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://www.vasu.gov.ua/ua/imp\\_sub.html?\\_m=publications&\\_t=rec&id=2759](http://www.vasu.gov.ua/ua/imp_sub.html?_m=publications&_t=rec&id=2759)

41. Про Положення про Державну судову адміністрацію України: Указ Президента України від 03.03.2003 р. № 182/2003 // Офіц. вісник. – 2003. – № 10. – Ст. 432.

42. Мартинова О.М. Нормативно-правове забезпечення діяльності суддів місцевих загальних судів у провадженні в справах про адміністративні правопорушення / О.М. Мартинова // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 590-595 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11motmpar.pdf>

43. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50.

44. Правила внутрішнього трудового розпорядку для суддів та працівників апарату Токмацького районного суду Запорізької області // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://court.gov.ua/sud0824/dock4/>
45. Про Конституційний Суд України: Закон від 16.10.1996 р. № 422/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 49. – Ст. 272.
46. Тимченко С.М. Судові та правоохоронні органи України: навч. посіб. / С.М. Тимченко. – К.: Центр навч. літ., 2004. – 304 с.
47. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів: Закон України від 23.12.1993 р. № 3781-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – № 11. – Ст. 50.
48. Кваша О.О. Принцип незалежності суддів як гарантія протидії порушенням прав людини в Україні / О.О.Кваша // Часопис Київ. ун-ту права. – 2009. – № 2. – С. 229-233.
49. Про проголошення незалежності України: пост. Верхов. Ради України від 24.08.1991 р. № 1427-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1991. – № 38. – Ст. 502.
50. Юревич І.В. Єдність статусу суддів: міжнародно-правові стандарти / І.В. Юревич // Право і безпека. – 2012. – № 3 (45). – С. 78-83.
51. Черниченко С.В. Права человека и гуманитарная проблематика в современной дипломатии / С.В. Черниченко // Моск. журнал междунар. права. – 1992. – № 3. – С. 33-48.
52. Руднева О.М. Поняття та ознаки міжнародних стандартів прав і свобод людини / О.М. Руднева // Держава і право. – 2010 – Вип. 49. – С. 17-22.
53. Рабінович П.М. Європейські стандарти прав людини: онтологічні, гносеологічні та праксеологічні аспекти / П.М. Рабінович // Вісник Акад. прав. наук України. – 2003. – № 2(33)-№ 3 (34) – С. 114-132.
54. Бангалорські принципи поведінки суддів, схвалені резолюцією 2006/23 Економічної та Соціальної Ради ООН від 27.07.2006 р. // Міжнародні

стандарти незалежності суддів: зб. докум. – К.: Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с.

55. Висновки «Правила етичної поведінки суддів, їх застосування та дотримання» (Перша експертна комісія Міжнародної Асоціації Суддів, Валль де Браво, 31 жовтня – 4 листопада 2004 року) // Міжнародні стандарти незалежності суддів: зб. докум. – К.: Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с.

56. Кодекс професійної етики судді // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.court.gov.ua/969076/67885465345/>

57. Європейська хартія про закон «Про статус суддів» // Міжнародні стандарти незалежності суддів: зб. докум. – К.: Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с.

58. Загальна (Універсальна) хартія судді, ухв. 17.11.1999 р. Центральною Радою Міжнародної Асоціації Суддів в Тайпеї (Тайвань) // Міжнародні стандарти незалежності суддів: зб. докум. – К.: Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с.

59. Рекомендація № (94) 12 «Незалежність, дієвість та роль суддів», ухв. Комітетом Міністрів РЄ на 518 засіданні заступників міністрів 13.10.1994 р. // Міжнародні стандарти незалежності суддів: зб. докум. – К.: Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с.

60. Висновки «Як захистити суддів від зовнішнього політичного, економічного та соціального впливу та від насильства, з огляду на повагу до рішень суду та соціального статусу суддів» (Перша експертна комісія Міжнародної Асоціації Суддів, 1990 р.) // Міжнародні стандарти незалежності суддів: зб. докум. – К.: Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с.

61 Висновки «Подальша освіта суддів» (Перша експертна комісія Міжнародної Асоціації Суддів, 1982 р.) // Міжнародні стандарти незалежності суддів: зб. докум. – К.: Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с.

62. Висновки «Критерії оцінки роботи судів та суддів» (Перша експертна комісія Міжнародної Асоціації Суддів, 1995 р. ) // Міжнародні

стандарти незалежності суддів: зб. докум. – К.: Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с.

63. Висновки «Оцінювання роботи суддів» (Перша експертна комісія Міжнародної Асоціації Суддів, Сіофок, 1 жовтня 2006 р.) // Міжнародні стандарти незалежності суддів: зб. докум. – К.: Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с.

64. Висновки «Призначення та соціальний статус суддів» (Перша експертна комісія Міжнародної асоціації суддів, 1988 р.) // Міжнародні стандарти незалежності суддів: зб. докум. – К.: Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с.

65. Виступ Голови Верховного Суду України Ярослава Романюка на XII позачерговому з'їзді суддів України 26 вересня 2014 року / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(print\)/1702D57D0C97551EC2257D64005103B7](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(print)/1702D57D0C97551EC2257D64005103B7)

66. Пояснювальна записка до Європейської хартії про закон «Про статус суддів» (Модельний кодекс) // Міжнародні стандарти незалежності суддів: зб. докум. – К.: Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с.

67. Про Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів: Указ Президента України від 10.05.2006 р. № 361/2006 // Офіц. вісник. – 2006. – № 19. – Ст. 1376.

68. Фулей Т. Добір і підготовка суддів і прокурорів у Португалії / Т. Фулей // Вісник Нац. акад. прокуратури. – 2012. – № 2. – С. 101-106.

69. Прокопенко О.Б. Організаційно-правові гарантії неупередженості суддів / О.Б. Прокопенко // Вісник ВСУ. – 2009. – № 5 (105). – С. 2-6.

70. Панталієнко П.В. Структура судових систем України та зарубіжних країн: порівняльний аналіз / П.В. Панталієнко // Наук. вісник НУБіП України: Сер. «Право». – 2011. – Вип. 157. – С. 293-300.

71. Крижанівський В.В. Мировий суд в Україні та Англії / В.В. Крижанівський // Науков. вісник НУБіП України. – 2011 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://archive.nbuiv.gov.ua>
72. Прилуцький С.В. Перспективи впровадження мирового суду в умовах реформування судочинства України / С.В. Прилуцький // Вісник Акад. адвокатури України. – 2010. – № 2 (18). – С. 141-144.
73. Попелюшко В. О. Мирові суди: міжнародний та вітчизняний досвід / В.О. Попелюшко // Часопис Нац. ун-ту «Острозька академія». Сер. «Право». – 2011. – № 1(3). – С. 1-12.
74. Блажкевич А. Перспективи впровадження інституту мирових суддів в Україні в контексті зарубіжного досвіду / А. Баклажевич // Конституційна асамблея: політико-правові аспекти діяльності. – 2012. – № 2. – С. 23-33.
75. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 р. № 4651-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 9-10, № 11-12, № 13. – Ст. 88.
76. Міжнародний досвід діяльності інститутів мирового судді, суду присяжних, народних засідателів та пропозиції щодо можливостей його застосування в Україні / [А. Бурий, Б. Таратула, Р. Тополевський, Л. Тополевська] // Регіональний громадський фонд «Право і Демократія». – Л., 2009. – 131 с.
77. Маланчук П.М. Позитивні здобутки організації та законодавчої регламентації правосуддя, що сформувалося в США / П.М. Маланчук // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://archive.nbuiv.gov.ua>
78. Панталієнко П.В. Деякі особливості правового статусу суддів України / П.В. Панталієнко // Науков. вісник НУБіП України. – 2011. – Вип. 165. – Ч. 2. – С. 268-272.
79. Матузов Н.И. Теория государства и права: учебник / Н.И. Матузов, А.В. Малько. – М.: Юристъ, 2004. – 512 с.
80. Шульга А.М. Теория государства и права: учебн. пособие / А.М. Шульга. – Харьков, 2008. – 248 с.

81. Намясенко О.К. Правові форми реалізації правового статусу судді Конституційного Суду України // О.К. Намясенко // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/pre/2008/Namyasenko.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pre/2008/Namyasenko.pdf)

82. Штих Т.П. Правовий статус суддів як суб'єктів трудового права України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право і право соціального забезпечення» / Т.П. Штих. – Луганськ, 2010. – 22 с.

83. Витрук Н.В. Конституционное правосудие. Судебное конституционное право и процесс: учебн. пособие. / Н.В. Витрук. – М.: Закон и право, ЮНИТИ, 1998. – 383 с.

84. Сергиенко Л.А. Правовая регламентация управленческого труда / Л.А. Сергиенко. – М.: Наука, 1984. – 141 с.

85. Костюков А.Н. Должностное лицо: административно-правовой статус / А.Н. Костюков // Правоведение. – 1987. – С. 20-24.

86. Запорожець І.Г. Правові основи трудової діяльності суддів і особливості їх виникнення / І.Г. Запорожець // Актуал. проблеми права: теорія і практика. – № 25. – 2012. – С. 121-128.

87. Про громадянство України: Закон від 18.01.2001 р. № 2235-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – № 13. – Ст. 65.

88. Калінко Ю. Трудовий договір, трудова угода чи ...контракт? / Ю. Калінко // Секретарь-референт. – № 10(35). – 2005. – С. 22-26.

89. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

90. Про практику розгляду судами справ про корупційні діяння та інші правопорушення, пов'язані з корупцією: пост. Верховного Суду України від 25.05.1998 р. № 13 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua)

91. Іншин М.І. Щодо проблем класифікації державних службовців / М.І. Іншин // Право і безпека. – 2003. – № 2. – С. 93-96.

92. Штих Т.В. Права та обов'язки судді як суб'єкта трудового права / Т.В. Штих // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 686-690 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09stvctf.pdf>
93. Ківалов С.В. Теоретичні аспекти поняття посадової особи у державній службі / С.В. Ківалов // Наукові праці ОНЮА. – Том 2. – О.: Юрид. літ., 2003. – С. 3-8.
94. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: ООО «ТК Велби», 2002. – 320 с.
95. Мокрицька Н. Про сутність проголошеного у Конституції України права на працю / Н. Мокрицька // Вісник Львів. ун-ту. – Сер. юрид. – 2010. – Вип. 51. – С. 247-254.
96. Костюк В.Л. Особливості вдосконалення джерел трудового права в сучасних умовах / В.Л. Костюк // Наукові записки. – Т. 26: Юрид. науки. – 2004. – С. 50-55.
97. Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників Хортицького районного суду м. Запоріжжя від 09.12.2011 р. №28/29К // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://court.gov.ua/sud0825/public\\_info/trud\\_rozporjadok/](http://court.gov.ua/sud0825/public_info/trud_rozporjadok/)
98. Про Концепцію судово-правової реформи в Україні: постанова Верхов. Ради від 28.04.1992 р. № 2296-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 30. – Ст. 426.
99. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
100. Зуб Г.А. Право на відпустки суддів / Г.А. Зуб // Вісник Одес. нац. ун-ту. – 2011. – Том 16. – Вип. 9. – С. 148-152.
101. Цуркан М. Присяга судді як невід'ємний структурний елемент його правового статусу / М. Цуркан // Вісник ВРЮ. – № 3. – 2010. – С. 27.
102. Проблемы общей теории социалистического государственного управления / [отв. ред. М.И. Пискотин]. – М.: Наука, 1981. – 312 с.

103. Лукашева Н.Н. Окремі вимоги до працівників / Н.Н. Лукашева // Вчені записки Тавр. нац. ун-ту ім. В.І. Вернадського. Сер. Юрид. науки. – 2012. – Т. 25. – № 1(64). – С. 87-95.
104. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні: моногр. / М.І. Іншин. – Х.: Вид-во УВС, 2004. – 337 с.
105. Чернова В.О. Поняття та зміст правового статусу суддів як суб'єктів трудового права / В.О. Чернова // Митна справа. – № 3(81). – 2012. – Ч. 2. – Кн. 2. – С. 183-190.
106. Москвич Л.М. До питання удосконалення статусу суддів як складового елемента системи заходів підвищення ефективності судової системи / Л.М. Москвич // Вісник Акад. прав. наук України. – 2011. – № 01(64). – С. 184-197.
107. Денисова А.М. Правові обмеження: поняття, види, функції / А.М. Денисова // Часопис Київ. ун-ту права. – 2011. – № 2. – С. 51-55.
108. Ярошенко О.М. Щодо основних трудових прав та обов'язків працівників / О.М. Ярошенко // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. / відп. ред. В.Я. Тацій. – Х. Нац. юрид. акад. України. – 1999. – Вип. 39. – 220 с.
109. Прилипко С.М. Трудове право України: підруч. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: ФІНН, 2009. – 728 с.
110. Голобутовський Р.З. Про підстави дисциплінарної відповідальності судді / Р.З. Голобутовський // Митна справа. – № 5(83). – 2012. – С. 152-155.
111. Лавріненко О.В. Поняття та зміст інституту дисциплінарної відповідальності / О.В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – № 1. – 2012. – С. 181-187.
112. Трудове право України: Академічний курс: підруч. [2-е вид., перероб. і доп.] / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Вид. дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.

113. Тимченко С.М. Судові та правоохоронні органи України: навч. посіб. / С.М. Тимченко. – К.: Центр навч. літ., 2004. – 304 с.
114. Василенко В.М. Дисциплінарна відповідальність суддів: підстави, порядок та особливості дисциплінарного провадження / В.М. Василенко // Право і безпека. – 2011. – № 3(40) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua)
115. Новак О.Д. Особливості дисциплінарної відповідальності суддів / О.Д. Новак // Державне будівництво та місцеве самоврядування. – Вип. 23. – 2012. – С. 334-347.
116. Кохан В.П. Нове у законодавстві про дисциплінарну відповідальність суддів / В.П. Кохан // Держава і право. – Вип. 55. – С. 284-289.
117. Польовий О.Л. Генеза юридичної відповідальності суддів в Україні / О.Л. Польовий // Держава і право. – Вип. 46. – 2009. – С. 133-138.
118. Нестерчук Л.П. Дисциплінарна відповідальність суддів як різновид юридичної відповідальності / Л.П. Нестерчук // Актуал. проблеми держ. і права. – 2012. – Вип. 65. – С. 413-419.
119. Явич Л.С. Право и общественные отношения / Л.С. Явич. – М.: Юрид. лит., 1971. – 152 с.
120. Венедиктова І.В. Сучасний словник цивільно-правових термінів / І.В. Венедиктова. – Х.: Страйд, 2005. – 224 с.
121. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. [2-ге вид., стер.] / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2004. – 725 с.
122. Гинзбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение: моногр. / Л.Я. Гинзбург. – М.: Наука, 1997. – 308 с.
123. Андрієв М.В. Сутність та особливості трудових правовідносин / М.В. Андрієв // Актуал. проблеми держ. та права: зб. наук. праць. / за ред. С.В. Ківалова. – О.: Юрид. літ., 2009. – Вип. 46. – 504 с.

124. Жернаков В.В. Трудове правовідношення як складне явище в трудовому праві / В.В. Жернаков // Проблеми законності: зб. наук. праць. – 2009. – Вип. 100. – С. 134-147.
125. Орловський О.Я. Поняття трудових правовідносин. / О.Я. Орловський // Наук. вісник Чернів. ун-ту: зб. наук. праць.: Правознавство. – Чернівці: ЧДУ, 2000. – Вип. 75 – 104 с.
126. Матузов Н.И. Теория государства и права: курс лекций / Н.И. Матузов, А.В. Малько. – М.: Юристъ, 1997. – 672 с.
127. Українець С. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання / С. Українець // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 22-27.
128. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: навч. посіб. / Ю.П. Дмитренко. – К.: Школа, 2004. – 228 с.
129. Манохин В.М. Нужны основы законодательства о службе Российской Федерации / В.М. Манохин // Гос-во и право. – 1997. – № 9 – С. 5-11.
130. Жернаков В.В. Соціально-трудова відносина: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В.В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 10. – С. 41-45.
131. Сичов Д.В. До поняття індивідуальних трудових відносин / Д.В. Сичов // Право і безпека. – 2004. – № 3/1. – С. 156-159.
132. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. № 2747-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – № 35, 35-36, 37. – Ст. 446.
133. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
134. Лавриненко О. Правовая природа и порядок возникновения служебно-трудовых отношений работников органов внутренних дел Украины: моногр. / О. Лавриненко. – Донецк: Норд – Пресс – ДЮИ ЛГУВД, 2007. – 262 с.

135. Баскакова Ю.В. Юридична природа трудового договору з державними службовцями / Ю.В. Баскакова // Наукові записки ХЕПУ. – 2009. – № 1 (7). – С. 13-20.

136. Проскуряков П.Д. Принцип обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці: аналіз понятійного апарату та його значення в структурі трудового права / П.Д. Проскуряков // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності: зб. наук. праць. – 2008. – № 2. – С. 320.

137. Барабаш Г. Деякі проблеми питання добору суддів / Г.Барабаш // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля. – 2012. – № 23. – С. 151-158.

138. Про прокуратуру: Закон України від 05.11.1991 р. № 1789-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.

139. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-ІV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.

140. Стефанчук М.О. Підстави обмеження у дієздатності фізичної особи за цивільним законодавством України та європейських країн / М.О. Стефанчук // Приватне право і підпр-во: зб. наук. праць. – 2010. – Вип. 9. – К.: НДІ приватного права і підприємництва АПрНУ. – 2010. – С. 148-150.

141. Пастухов В. Прийняття на роботу прокурорсько-слідчих працівників / В. Пастухов // Вісник прокуратури. – 2006. – № 10 (64). – С. 59-63.

142. Про затвердження Регламенту Пленуму Верховного Суду України: пост. ВСУ від 09.04.2012 р. № 5 // Вісник Верхов. Суду України. – 2012. – № 5. – Ст. 8.

143. Административное право Украины: учебник / под общ. ред. С.В. Кивалова. – Харьков: Одиссей, 2004. – 880 с.

144. Государственный служащий современной России: социально-психологический анализ деятельности и ценностной ориентации.

Региональный уровень / [В.Г. Игнатов, С.О. Майборода, А.В. Понделков, А.М. Старостин]. – Ростов н/Д.: СКНЦ ВШ, 1997. – 320 с.

145. Василевська Т. Професійна етика як складова професіоналізму державного службовця: зб. наук пр. / Т. Василевська. – К.: Вид-во НАДУ, 2005. – Вип. 2. – С. 118-119.

146. Антонюк В.Б. Державна служба: проблеми функціонування в Україні та досвід зарубіжних країн / В.Б. Антонюк // Юриспруденція. Теорія і практика. – № 11. – 2007. – С. 58-59.

147. Маловичко С. Регулювання права на відпочинок деяких державних службовців, працівників правоохоронних, судових та інших органів / С. Маловичко // Право України. – 2007. – № 12. – С. 72-74.

148. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

149. Сташків Т. Додаткова відпустка державним службовцям: практичні аспекти / Т. Сташків // Кадровик. Трудове право і управління персоналом. – № 2. – 2010. – С. 57-59.

150. Костюк В. Правовий статус працівника: порівняльно-правовий аналіз КЗпП України і проекту Трудового кодексу України / В. Костюк // Довідник кадровика. – № 11. – 2008. – С. 3-6.

151. Толкунова В.Н. Трудовое право России: учеб. пособие / В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов. – М.: Юрист, 1996. – 448 с.

152. Мельник К.Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів: монографія. / К.Ю. Мельник. – Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2009. – 360 с.

153. Чанишева Г.І. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України (до постановки питання) / Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна // Право України. – 1999. – № 9 – С. 13-19.

154. Неумивайченко Н. Припинення трудових правовідносин з державними службовцями / Н. Неумивайченко // Право України. – 2001. – № 4. – С. 62-64.

155. Воловик В. Про трудовий статус державних службовців / В. Воловик // Право України. – 1997. – № 1 – С. 63-65.
156. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: учебник / А.Ф. Ноздрачев. – М.: Статут, 1999. – 591 с.
157. Інформаційне агентство УНІАН // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unian.ua/news/545882-evrosud-zobovyazav-ukrajinu-ponoviti-volkova-na-posadi-suddi-vs.html>.
158. Саніна О.В. Щодо визначення змісту поняття «умови праці» / О.В. Саніна // Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України: матер. наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 25-26 жовт. 2013 р.). – Херсон: Вид. дім «Гельветика», 2013. – С. 79-82.
159. Ізуїта П.О. Поняття належних та безпечних умов праці / П.О. Ізуїта // Форум права. – 2007. – № 2. – С. 70-74.
160. Кодекс законів про працю України: науково-практичний коментар / [за ред. О.О. Погрібного, М.І. Іншина, І.М. Шопіної]. – К.: Правова єдність, 2009. – 456 с.
161. Амелічева Л.П. До історії розвитку стандартизації у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці / Л.П. Амелічева // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матер. І міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) / [за ред. М.І. Іншина, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини]. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С. 46-50.
162. Головченко О.В. Конституційно-правові засади права на безпечні і здорові умови праці / О.В. Головченко // Вісник Акад. адвокатури України. – 2012. – № 3 (25). – С. 189-192.
163. Мовчан А.О. Проблемні аспекти визначення поняття «істотні умови праці» / А.О. Мовчан // Вчені записки Тавр. нац. ун-ту ім. В.І. Вернадського. Сер.: Юрид. науки. – 2011. – Т. 24 (63). – № 2. – С. 123-130.
164. Іншин М.І. Державні службовці як суб'єкти трудового права / М.І. Іншин // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального

забезпечення: матер. І міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) / [за ред. М.І. Іншина, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини]. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С. 188-193.

165. Правове забезпечення охорони праці та гарантії прав працівників на охорону праці // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://svatovo.ws/news/procuratura/907\\_pravove\\_zabezpechennya\\_ohoroni\\_pratsi\\_ta\\_garantiyi\\_prav\\_pratsivnikiv\\_na\\_ohoronu\\_pratsi.html](http://svatovo.ws/news/procuratura/907_pravove_zabezpechennya_ohoroni_pratsi_ta_garantiyi_prav_pratsivnikiv_na_ohoronu_pratsi.html)

166. Кримінальний процес: підруч. / [за ред. Ю.М. Грошевого, О.В. Капліної]. – Х.: Право, 2010. – 608 с.

167. Молдован В.В. Судоустрій. Україна, Велика Британія, Російська Федерація, США, ФРН, Франція. Судові органи ООН: навч. посіб. / В.В. Молдован, А.В. Молдован. – К.: Центр учб. літ., 2012. – 364 с.

168. Презентація результатів базового дослідження «Опитування суддів України». Проект «Україна: верховенство права» / Київський міжнародний інститут соціології // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://www.fair.org.ua/content/library\\_doc/UROL\\_KIIS\\_Judges\\_Presentation\\_UKR.pdf](http://www.fair.org.ua/content/library_doc/UROL_KIIS_Judges_Presentation_UKR.pdf)

169. Моніторинг стану незалежності суддів в Україні – 2012 // Вісник Центру суддівських студій. Спільний випуск Ради суддів України та Центру суддівських студій. – 2012 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://www.judges.org.ua/article/visnik\\_m.pdf](http://www.judges.org.ua/article/visnik_m.pdf)

170. Галайденко Т. Правові основи забезпечення безпеки суддів / Т. Галайденко // Вісник ВРЮ. – № 1 (5). – 2011. – С. 93-108.

171. Підвищення безпеки суддів та їх родичів // Правосуддя України // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrjustice.com.ua/pidvyschennya-bezpeky-suddiv-ta-jih-rodychiv/>

172. Про державний захист суддів, працівників апарату суду і працівників правоохоронних органів: Закон України від 23.12.1993 р. № 3781-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – № 11. – Ст. 50.

173. Журавель В.О. Поняття та правова природа організації праці та матеріального забезпечення суддів / В.О. Журавель // Актуал. проблеми права: теорія і практ. – № 27. – 2013. – С. 221-228.

174. Матеріали XI чергового з'їзду суддів України 22 лютого 2013 року // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/B534F85D51353A4FC2257B1A0039C7FB?opendocument>.

175. Городовенко В.В. Міжнародні стандарти незалежності суддів / В.В. Городовенко / Асоціація суддів України // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.asu.od.ua/ua/publications/mkons/msns/>

176. Звернення Ради суддів України до органів державної влади щодо необхідності забезпечення державного захисту суддів та працівників апарату судів // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://kmoas.gov.ua/zvernennya-radi-suddiv-ukrayini-do-organiv-derzhavnoyi-vladi-shchodo-neobhidnosti-zabezpechennya>

177. Звернення суддів Закарпатської області щодо державного захисту суддів, працівників суду та членів їх родин від 14 лютого 2014 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zka.court.gov.ua/sud0790/89020/>

178. Скрипнік О.Г. Система гарантій незалежності суддів та місце в ній адміністративно-правових гарантій / О.Г. Скрипнік // Вісник. – 2012. – № 2. – С. 138-142.

179. Обрусна С.Ю. Адміністративно-правові аспекти Закону України «Про судоустрій і статус суддів» / С.Ю. Обрусна // Наше право. – № 4. – Ч. 2. – 2010. – С. 45-49.