

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

На правах рукопису

ЯРЕМА ВАЛЕРІЙ АНАТОЛІЙОВИЧ

УДК 349.2 (477)

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ СУДДІВ У КОНТЕКСТІ
СУДОВОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник:
Вавженчук Сергій Ярославович,
доктор юридичних наук, доцент

Київ – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА ОСНОВА ТРУДОВИХ ПРАВ СУДДІВ.....	12
1.1 Поняття та сутність трудових прав суддів.....	12
1.2 Генезис трудових прав суддів у світі та Україні.....	30
Висновки до розділу 1.....	61
 РОЗДІЛ 2 ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ СУДДІВ.....	 62
2.1 Поняття механізму забезпечення трудових прав суддів.....	62
2.2 Реалізація трудових прав суддів.....	79
2.3 Захист трудових прав суддів.....	98
Висновки до розділу 2.....	118
 РОЗДІЛ 3 ОПТИМІЗАЦІЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ СУДДІВ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ СУДОВОЇ СИСТЕМИ.....	 120
3.1 Проблеми механізму забезпечення трудових прав суддів у контексті судової реформи в Україні.....	120
3.2 Зарубіжний досвід забезпечення трудових прав суддів.....	155
Висновки до розділу 3.....	185
ВИСНОВКИ.....	187
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	191

ВСТУП

Актуальність теми. Чинне законодавство України покладає основний обов'язок щодо вирішення спорів від імені держави саме на професійних суддів. Забезпечення дотримання всіх засад судочинства, захисту прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, повнота, об'єктивність та всебічність судового розгляду, а отже законність й обґрунтованість судового рішення залежить від судді, що свідчить про важливість виконуваної ним функції, зокрема і трудової, яка зумовлюється професією, спеціальністю, кваліфікацією та посадою і полягає у вирішенні судових справ у суворій відповідності до вимог норм матеріального та процесуального права.

Проблематика гарантування реалізації названих категорії найманих працівників конституційних та законодавчих приписів у частині забезпечення дотримання їх трудових прав (отримання грошової винагороди, надання часу для відпочинку, забезпечення здорових та безпечних умов праці тощо) відіграє важливе значення в утвердженні їх незалежності, недоторканності, унеможливлення будь-якого впливу на них у зв'язку із зайняттям професійною діяльністю тощо. Без забезпечення наведеного вище не може бути незалежного і неупередженого суду, а отже і судді, який належним чином має виконувати свою трудову функцію – вирішення судових справ.

Станом на сьогоднішній день правове регулювання трудової діяльності особливої категорії працівників, якими є судді, зазнає істотних змін у зв'язку з проведенням в Україні комплексної судової реформи. Перш за все, вони стосуються такого ключового питання у сфері праці суддів як реалізація трудових прав і свобод цих учасників трудових відносин. Останні як основна складова трудової правосуб'єктності суддів в умовах реформування судової гілки влади потребують підвищеного рівня охорони й захисту відповідними державними й недержавними інституціями. При цьому, зменшення чи скасування передбачених

законодавством про працю соціально-правових гарантій для суддів на підставі застосування заходів з удосконалення судової системи й правового статусу носіїв судової влади розглядається як недопустиме явище. З метою запобігання виникненню подібних випадків та забезпечення дотримання трудових прав суддів держава повинна вирішити певні завдання, досягнення яких означатиме вирішення проблем механізму реалізації вказаних прав у повному обсязі, послуговуючись конституційними засадами верховенства права, законності, транспарентності й неупередженості.

Проблемні питання даної тематики досліджували такі вчені як М.Г. Александров, В.М. Андрійв, Г.О. Барабаш, Н.Б. Болотіна, Б.К. Бегічев, В.Я. Буряк, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Т.В. Галайденко, Л.Я. Гінзбург, Ю.М. Гришина, М.А. Дідиченко, Ю.П. Дмитренко, Б.Є. Желіка, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, І.І. Ішутін, М.М. Клемпарський, В.Л. Костюк, О.В. Лавриненко, І.В. Лагутіна, В.В. Лазор, Р.З. Лівшиць, М.І. Логвиненко, С.С. Лукаш, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, Л.М. Москвич, О.М. Обушенко, П.В. Панталієнко, А.Ю. Пашерстник, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, К.Б. Пусан, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Не применшуючи внесок вищевказаних вчених, необхідно констатувати, що комплексного дисертаційного дослідження забезпечення трудових прав суддів у контексті судової реформи в Україні не проводилося, що і обумовлює актуальність даної тематики.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до розділу 1 Пріоритетних напрямків розвитку правової науки на 2011–2015 роки, затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 року № 14-10, комплексної цільової програми Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля й кафедри правознавства «Проблеми розвитку

вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права».

Мета і задачі дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на підставі комплексного вивчення теоретичних досягнень учених-правознавців, аналізу чинного національного законодавства, міжнародних і зарубіжних актів та узагальнення практики їх реалізації проаналізувати забезпечення трудових прав суддів у контексті судової реформи в Україні. Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі основні *задачі*:

- визначити правову природу трудових прав суддів;
- окреслити генезу трудових прав суддів у світі та Україні;
- розглянути механізм забезпечення трудових прав суддів;
- вивести класифікацію способів захисту трудових прав суддів;
- з'ясувати сутність системи гарантій трудових прав суддів;
- виокремити проблеми механізму забезпечення трудових прав суддів у контексті судової реформи;
- сформувати напрями запозичення зарубіжного досвіду забезпечення трудових прав суддів.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, пов'язані з службово-трудовою діяльністю суддів у контексті судової реформи України.

Предметом дослідження є законодавство України про працю, джерела міжнародного трудового права, нормативно-правові акти зарубіжних країн, міжнародних організацій та трудо-правова доктрина, що містять положення щодо забезпечення трудових прав суддів у контексті судової реформи в Україні.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертаційної роботи складають як загальнонаукові, так і спеціальні методи. За допомогою зазначених методів об'ємно та ґрунтовно вирішено задачі наукового дослідження та, зокрема, зроблено висновки і запропоновано шляхи оптимізації чинного трудового законодавства в окресленій сфері.

У роботі в процесі дослідження забезпечення трудових прав суддів у контексті судової реформи в Україні за допомогою логіко-семантичного методу проаналізовано понятійний апарат у сфері забезпечення трудових прав суддів (підрозділ 1.1). Історичний метод наукового дослідження дав змогу окреслити генезу трудових прав суддів (підрозділ 1.2). Застосування системно-структурного методу надало можливість класифікувати трудові права суддів та виокремити їх ознаки (підрозділи 1.1; 2.1). Порівняльно-правовий метод було застосовано при аналізі зарубіжного досвіду забезпечення трудових прав суддів (підрозділ 3.2). Загальнонаукові методи аналізу та синтезу використовувалися з метою формулювання власних висновків у процесі теоретичних напрацювань різних науковців, а також при визначенні проблем та шляхів вдосконалення забезпечення трудових прав суддів (підрозділи 1.1; 2.1–2.3; 3.1). Впродовж здійснення усього наукового аналізу тематики застосовувалися логічні методи і прийоми – дедукція, індукція, аналогія, аналіз, синтез.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дана дисертаційна робота є першим в українській науці трудового права самостійним комплексним науковим дослідженням забезпечення трудових прав суддів у контексті судової реформи в Україні. Результатом дослідження стало формулювання дисертантом низки нових теоретичних положень та висновків, що мають суттєве значення для практичної та правотворчої діяльності у сфері трудового права у контексті забезпечення трудових прав суддів. Новація роботи визначається своєчасною постановкою проблеми, всебічним поглибленим розглядом сучасних міжнародних тенденцій регулювання досліджуваних правовідносин.

У результаті дослідження, яке проводилося відповідно до поставлених цілей і задач, сформульовано ряд наукових положень і висновків.

Уперше:

– визначено поняття «механізм забезпечення трудових прав суддів» як систему передбачених загальним та спеціальним законодавством правових

засобів, які використовуються уповноваженими органами або особами у формі гарантування, превентивної охорони і захисту трудових прав працівників з метою їх повної та всебічної реалізації;

– виокремлено ознаки механізму забезпечення трудових прав суддів: складова (є складовою механізму забезпечення прав і свобод людини та громадянина); системно-структурна (наявність ряду елементів, які перебувають у тісній взаємодії); фактична (можливість здійснювати трудові права і використовувати способи відновлення порушених, невизнаних або оспорюваних трудових прав); сукупна (являє собою передбачену загальним та спеціальним законодавством цілісну сукупність юридичних форм, способів та засобів реалізації та захисту трудових прав суддів); національно-міжнародна (діє на міжнародному та національному рівнях); динамічна (характеризується динамічністю й здатністю до саморозвитку й удосконалення);

– сформульовано дефініцію «способи захисту трудових прав суддів», під якою слід розуміти передбачену законодавством систему дій, що здійснюється уповноваженими юрисдикційними органами, суддями або уповноваженими особами (органи суддівського самоврядування та інші), яка спрямована на захист трудових прав та інтересів суддів шляхом припинення їх порушень, поновлення порушених трудових прав з метою реалізації ними їх трудової функції.

Удосконалено:

– поняття «трудова праця суддів як найманих працівників», під яким необхідно розуміти встановлені актами загального та спеціального законодавства певні соціально-економічні можливості, які виникають у особи у разі набуття статусу судді Конституційного Суду України або судді суду загальної юрисдикції, за допомогою яких забезпечується належний рівень її життєдіяльності шляхом зайняття трудовою діяльністю та виконання державно-трудова функції по вирішенню правових спорів;

– періодизацію становлення та розвитку трудових прав суддів в Україні (згідно територіального критерію): 1) києворуський етап (з IX століття до 1660-тих років); 2) гетьмансько-імперський етап (з 1660-тих років до 1861 року); 3) імперський етап (з 1861 року до 1918 року); 4) дорадянський етап (з 1918 року до 1922 року); 5) радянський етап (з 1922 року до 1991 року); 6) етап незалежної України (з 1991 року до сьогодення);

– за суб'єктом застосування виділено наступні способи захисту трудових прав суддів: способи захисту, які застосовуються суддею; способи захисту, які застосовуються органами суддівського самоврядування; способи захисту, які застосовуються Вищою кваліфікаційною комісією суддів України і Вищою радою юстиції; способи захисту, які застосовуються уповноваженими органами або особами, які здійснюють контроль і нагляд за дотриманням законодавства про працю.

Дістали подальшого розвитку:

– узагальнення ознак трудових прав суддів в Україні: обмеженість (просторова та часова) трудових прав особи, що пов'язано з наявністю правового статусу судді; особливі юридичні та фактичні підстави виникнення регулятивних трудових прав судді; особливі юридичні та фактичні підстави виникнення охоронних трудових права судді; особливий порядок захисту трудових прав; поєднання загального та спеціального нормативно-правового регулювання трудових прав суддів;

– шляхи запозичення Україною позитивного зарубіжного досвіду щодо забезпечення трудових прав суддів: 1) утворення єдиного органу для добору кандидатів на призначення на посаду судді, підготовки матеріалів для звільнення судді та притягнення до дисциплінарної відповідальності судді, надання суддям права на продовження виконання своїх службово-трудова обов'язків після досягнення пенсійного віку за письмовою заявою, поданою Голові Вищої ради юстиції не пізніше, ніж за 6 місяців до досягнення пенсійного віку, нормування часу роботи суддів (на основі законодавства Республіки Польща); 2) визначення чітких повноважень та

порядку роботи єдиного органу з підготовки документів на призначення або звільнення суддів, оцінювання суддів, притягнення до дисциплінарної відповідальності шляхом внесення необхідних змін у Закон України «Про судоустрій і статус суддів», а також у Закон України «Про Вищу раду юстиції»; обмеження строку повноважень Голови Вищої ради юстиції з 2 років до 6 місяців, а також встановлення відповідного положення у Законі України «Про Вищу раду юстиції» щодо зайняття посади Голови суддею, який має найбільший стаж суддівської служби (на основі законодавства Угорської Республіки); 3) внесення змін до Закону України «Про Вищу раду юстиції», які передбачатимуть надання можливості з'їзду суддів України обирати основну частину складу Вищої ради юстиції України, а саме 10 членів, при цьому Верховна Рада України, Президент України, з'їзд адвокатів України, з'їзд представників юридичних вищих навчальних закладів та наукових установ, всеукраїнська конференція працівників прокуратури призначатимуть по два члени до Вищої ради юстиції України; забезпечення належних та безпечних умов праці суддів шляхом виділення окремого розділу «Охорона праці суддів» у Законі України «Про судоустрій і статус суддів» (на основі законодавства Республіки Грузія); 4) призначення суддів на невизначений строк; встановлення випробування для суддів строком на 6 місяців після вступу особи на посаду судді (на основі законодавства Чеської Республіки); 5) запозичення щодо надання суддям права на об'єднання у спілки; надання можливості тимчасового переведення суддів в інші суди з метою зменшення навантаження на суддів (на основі законодавства Литовської Республіки); 6) здійснити нормативно-правову регламентацію таких соціально-трудових інститутів суддів: преміювання; забезпечення суддів житлом; безкоштовне медичне обслуговування суддів і членів їх сімей, забезпечення можливості санітарно-курортного лікування й оздоровлення суддів і членів їх сімей; матеріальне забезпечення судді в разі скасування або реорганізації суду; соціальний захист членів сімей суддів (виплати

сім'ям у випадку смерті судді) (на основі законодавства Російської Федерації);

– обґрунтування поняття «захист трудових прав суддів» як взаємоузгодженої та взаємозалежної системи не заборонених чинним законодавством про працю способів, заходів та засобів відновлювального, припиняючого характеру, застосування яких належить до компетенції уповноважених державних органів та осіб з метою відновлення порушених трудових прав суддів або припинення відповідного порушення.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути частково використані:

– у науково-дослідницькій роботі – для подальших наукових досліджень забезпечення трудових прав суддів у контексті судової реформи в Україні;

– у правотворчості – у процесі вдосконалення чинного трудового законодавства, особливо тієї його частини, яка регулює трудові права суддів, розроблення нового Трудового кодексу України;

– у правозастосуванні – при використанні рекомендацій і пропозицій у діяльності судової системи за дотриманням трудового законодавства;

– у навчальному процесі – у вищих юридичних навчальних закладах при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», у підготовці робочих програм і планів, при написанні підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, проведенні семінарських занять зі студентами й написанні ними рефератів, магістерських і курсових робіт.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Дотримання

прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 5 березня 2015 р.), «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття» (м. Київ, 25–26 червня 2015 р.).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у восьми опублікованих наукових працях, з яких: шість наукових статей у фахових виданнях України та у наукових виданнях інших держав, дві тези доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

РОЗДІЛ 1

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА ОСНОВА ТРУДОВИХ ПРАВ СУДДІВ

1.1 Поняття та сутність трудових прав суддів

Значні соціальні, економічні, політичні та інші зрушення, які на сьогодні мають місце в Україні, зумовлюють кардинальні зміни в багатьох сферах суспільного життя. За таких умов питання забезпечення належного рівня здійснення правосуддя набувають надзвичайної важливості та обумовлюють актуальність доктринального та практичного інтересу. Конституція України в ст. 6 закріплює, що державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову [1]. Функція правосуддя в демократичній та правовій державі полягає у вирішенні суперечностей між будь-якими суб'єктами права в цивілізований спосіб, тобто відповідно до встановлених норм права. Таким чином, суд виступає в ролі арбітра при розв'язанні всіх конфліктів правовим шляхом за допомогою засобів юридичного інструментарію.

У ст. 127 Основного Закону України зазначено, що правосуддя здійснюють професійні судді та, у визначених законом випадках, народні засідателі і присяжні [1]. Таким чином, чинне законодавство України покладає основний обов'язок щодо вирішення спорів від імені держави саме на професійних суддів. З наведеного випливає, що забезпечення дотримання всіх засад судочинства, захисту прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, повнота, об'єктивність та всебічність судового розгляду, а отже законність та обґрунтованість судового рішення залежить від судді, що свідчить про важливість виконуваної ними функції, зокрема і трудової, яка зумовлюється їх професією, спеціальністю, кваліфікацією і посадою та полягає у вирішенні судових справ у суворій відповідності до вимог норм матеріального та процесуального права.

Беручи до уваги наведене вище, проблематика гарантування реалізації названій категорії найманих працівників конституційних та законодавчих приписів в частині забезпечення дотримання їх трудових прав (отримання грошової винагороди, надання часу для відпочинку, забезпечення здорових та безпечних умов праці тощо) відіграє важливе значення в утвердженні їх незалежності, недоторканності, унеможливлення будь-якого впливу на них у зв'язку з зайняттям професійною діяльністю тощо. Без забезпечення вищезазначеного не може бути незалежного і неупередженого суду, а отже і судді, який належним чином має виконувати свою трудову функції – вирішення судових справ.

У розумінні чинного трудового законодавства України суддя є найманим працівником. Як і будь-який працівник, він наділяється трудовою правосуб'єктністю – тобто певним комплексом трудових прав та обов'язків. Саме категорія «трудова праця» є однією з найважливіших у доктрині трудового права та має надзвичайно вагоме практичне значення, оскільки опосередковує всю сферу дії трудових правовідносин. Трудові права суддів як найманих працівників в Україні є похідними від трудових прав найманих працівників загалом, однак вони мають і власну специфіку, яка зумовлена правовим статусом судді. Останнє з названого обумовлює важливість, науковий та практичний інтерес, а отже і актуальність досліджуваної тематики.

Важливим питанням характеристики трудових прав суддів в Україні є визначення та науково-теоретичне обґрунтування доктринального розуміння таких прав для відповідної категорії найманих працівників, встановлення їх характерних ознак, що дає змогу зрозуміти правову природу досліджуваної категорії, відмежувати її від загального розуміння трудових прав найманих працівників, визначити особливості трудової діяльності судді. Крім того, переважна більшість наукових робіт, у яких висвітлено окремі аспекти порушеної проблематики, стосується питань судоустрою та судочинства, адміністративно-правового статусу суддів в Україні тощо, а тому наявна

нагальна потреба в розгляді правового положення судді з точки зору трудового законодавства України. Також в умовах інтеграції України до Європейського Союзу існує необхідність у вивченні передового досвіду провідних європейських держав та проведення гармонізації вітчизняного законодавства з законодавством Європейського Союзу в частині правового регулювання трудових прав суддів.

Досліджувана проблематика не є новою для юридичної науки, оскільки у тій чи іншій мірі порушені питання висвітлювалися в доктринальних працях таких вчених як М.Г. Александров, Г.О. Барабаш, Н.Б. Болотіна, Б.К. Бегічев, В.Я. Буряк, В.С. Венедіктов, Т.В. Галайденко, Л.Я. Гінзбург, М.А. Дідиченко, Ю.П. Дмитренко, Б.Є. Желіка, М.І. Іншин, І.І. Ішутін, О.В. Лавриненко, В.В. Лазор, Р.З. Лівшиць, М.І. Логвиненко, Л.М. Москвич, П.В. Панталієнко, А.Ю. Пашерстник, О.С. Пашков, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишева, Т.В. Штих, О.М. Ярошенко та інших науковців-правників у галузі трудового права.

Незважаючи на достатньо значну кількість науково-теоретичних праць та досліджень з даної тематики, на сьогодні не всі питання є вирішеними. Таким чином, наявна необхідність у проведенні подальшого доктринального вивчення проблем трудових прав суддів в Україні з метою здійснення їх наукового аналізу, визначення стану їх правового регулювання, встановлення їх характерних ознак для вироблення практичних рекомендацій та вдосконалення норм чинного законодавства України в частині правового регулювання трудових прав суддів.

Розглядаючи досліджувану проблематику, в першу чергу необхідно зв'язувати сутність категорії «суддя». Академічний тлумачний словник української мови розкриває сутність категорії «суддя» як службової особи органів суду, яка виносить вирок у судовій справі [2, с. 824]. З аналізу наведеної дефініції вбачається, що відповідне поняття розкривається занадто вузько, оскільки вироком закінчується розгляд судової справи лише у кримінальному провадженні і тільки в суді першої інстанції. Тобто

приведеним визначенням суддею як найманим працівником визнається тільки та особа, яка здійснює розгляд судових справ в порядку кримінального судочинства. Однак варто зауважити, що судді загальних судів системи загальної юрисдикції, реалізуючи покладену на них трудову функцію, розглядають не тільки кримінальні справи, але і цивільні, адміністративні, господарські, а також справи про адміністративні правопорушення. Таким чином, до службово-трудова повноважень судді в Україні не віднесено розгляд виключно кримінальних проваджень, крім тих судів, де наявна спеціалізація суддів, а також тих працівників, які обрані слідчими суддями.

Також варто акцентувати увагу на тому, що суддя, реалізуючи покладену на нього трудову функцію по вирішенню різноманітних спорів за допомогою норм чинного законодавства України, не тільки приймає остаточне рішення у справі (постановляє вирок, постанову, ухвалу тощо), але і безпосередньо здійснює правосуддя, розглядаючи по суті правовий спір, розглядає заяви та клопотання учасників судового процесу, досліджує докази та вчиняє всі інші дії, встановлені нормами вітчизняного процесуального законодавства.

У науковій юридичній літературі зазначається, що сьогодні необхідність існування незалежного судового органу є аксіомою. Суди виконують функцію захисту прав і свобод людини і громадянина. Виходячи з положень ст. 3 Конституції України, ця функція має бути визнана провідною. Функція захисту прав і свобод людини і громадянина реалізується судовою системою насамперед шляхом здійснення функції правосуддя [3, с. 19]. В той же час, відповідно до ст. 127 Конституції України правосуддя здійснюють професійні судді та, у визначених законом випадках, народні засідателі і присяжні [1]. Таким чином, Основний Закон держави встановлює перелік суб'єктів, які можуть залучатися до функції судочинства від імені держави.

Відповідно до ст. 127 Конституції України 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. Ці судді здійснюють правосуддя лише у складі колегій суддів. Додаткові вимоги до окремих категорій суддів щодо стажу, віку та їх професійного рівня встановлюються законом [1]. З наведеного конституційного положення вбачаються такі ознаки судді з точки зору законодавства про працю: 1) це найманий працівник, який має громадянство України; 2) вік такого працівника – не менше двадцяти п’яти років; 3) він має вищу юридичну освіту; 4) такий найманий працівник має досвід роботи в галузі права не менше трьох років; 5) він проживає в Україні до призначення на посаду судді не менш десяти років; 6) відповідний працівник обов’язково володіє державною, тобто українською мовою.

Відповідно до ст. 52 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» суддею є громадянин України, який відповідно до Конституції України та цього Закону призначений чи обраний суддею, займає штатну суддівську посаду в одному з судів України і здійснює правосуддя на професійній основі. Судді в Україні мають єдиний статус незалежно від місця суду в системі судів загальної юрисдикції чи адміністративної посади, яку суддя обіймає в суді [4]. З аналізу законодавчого визначення можна встановити такі ознаки, які характеризують відповідну категорію найманих працівників: 1) такий працівник має громадянство України; 2) він призначається або обирається на посаду в порядку, встановленому актами спеціального законодавства – відповідно до конституції України та Закону України «Про судоустрій та статус суддів»; 3) такий працівник займає штатну посаду в одному із судів України; 4) він здійснює правосуддя на професійній основі, тобто реалізація трудової функції щодо розгляду та вирішення судових спорів має для нього основне значення; 5) його статус як найманого працівника – судді, є єдиним незалежно від місця роботи, зайняття адміністративної посади тощо.

У постанові Пленуму Верховного Суду України «Про незалежність судової влади» від 13 червня 2007 року № 8 зазначено, що судді є посадовими особами судової влади, які відповідно до Конституції України та законів України наділені повноваженнями здійснювати правосуддя і виконувати свої обов'язки на професійній основі в Конституційному Суді України та судах загальної юрисдикції [5]. З аналізу наведеної дефініції вбачається, що в ній акцентовано увагу на тому, що суддями в Україні є судді судів загальної юрисдикції та Конституційного Суду України. Ми підтримуємо такий підхід, оскільки в ст. 124 Конституції України встановлено, що судочинство в Україні здійснюється Конституційним Судом України та судами загальної юрисдикції [1]. Таким чином, ведучи мову про суддів в Україні, необхідно обов'язково зазначати, що їх можна поділити на такі дві групи: судді єдиного органу судової влади конституційної юрисдикції – конституційного Суду України та судді судів загальної юрисдикції. Однак їх статус як особливої категорії найманих працівників – суддів, для цілей трудового законодавства є єдиним.

Згідно зі ст. 148 Конституції України та ст. 16 Закону України «Про Конституційний Суд України» суддею Конституційного Суду України може бути громадянин України, який на день призначення досяг сорока років, має вищу юридичну освіту, стаж практичної, наукової або педагогічної роботи за фахом не менше десяти років, володіє державною мовою і проживає в Україні протягом останніх двадцяти років [1; 6]. Отже, з наведених нормативних приписів вбачається, що судді Конституційного Суду України як наймані працівники характеризуються наступними ознаками: 1) такі працівники обов'язково мають громадянство України; 2) трудова правосуб'єктність такої категорії найманих працівників виникає не раніше досягнення сорока років; 3) такий працівник обов'язково має вищу юридичну освіту; 4) досвід роботи практичної, наукової або педагогічної роботи в галузі права відповідного працівника на момент призначення складає не менше десяти років; 5) обов'язковою умовою виникнення трудової

правосуб'єктності є те, що відповідні працівники проживають в Україні до призначення на посаду судді Конституційного Суду України протягом останніх двадцяти років; 6) обов'язковою умовою для таких найманих працівників є володіння державною, тобто українською мовою.

З аналізу вищенаведених конституційних та законодавчих норм випливає є, що саме здійснення правосуддя на професійній основі є основним змістом трудової діяльності суддів. Конституція України проголошує, що ключовим суб'єктом, на якого покладено здійснення правосуддя в Україні, є професійні судді. Тобто Основний Закон держави акцентує на «професійній» формі виконання службових обов'язків із здійснення правосуддя, що передбачає особливі вимоги до освіти, досвіду та інших професійно важливих характеристик цього суб'єкта [7, с. 884]. У тлумачному словнику категорія «професіоналізм» розкривається як оволодіння основами і глибинами якої-небудь професії [8, с. 62]. На наше переконання, варто наголошувати саме на глибинах, специфіці, особливостях тощо тієї чи іншої професії, оскільки знання основ навряд чи можна охарактеризувати як професіоналізм.

У науковій літературі зазначається, що поняття «професійний суддя» акумулює якісно-ціннісний комплекс поєднання глибоких різносторонніх знань, умінь, професійних суддівських навичок, практичного досвіду, загальнолюдської культури, що відображає ступінь самоорганізації особи, рівень її професійної діяльності, забезпечує ефективність судової системи та сприяє зростанню її авторитету. Рівень професіоналізму суддів залежить від внутрішніх чинників, детермінованих специфікою суддівської професії, і зовнішніх чинників, спричинених політичними, економічними, соціальними та культурними умовами розвитку суспільства [7, с. 884]. Таким чином, категорія «професійний суддя» має комплексний характер та означає як його освітній рівень, досвід роботи за фахом тощо, так і сферу його внутрішнього світу, тобто виховання, світоглядні цінності, особисті навички, характер тощо. З викладеного випливає, що особливістю судді як найманого

працівника є те, що вимоги, які до нього висуваються, стосуються не лише сфери його професійних вмінь та навичок, але і внутрішньоособистісних, духовних аспектів. Це обумовлено тим, що відповідна категорія найманих працівників при розгляді судових спорів має застосовувати не тільки норми чинного законодавства України на належному рівні, але і сприймати та оцінювати всі докази по справі за своїм внутрішнім переконанням, тобто з урахуванням життєвого досвіду, світоглядних факторів тощо. На наше переконання, у даному контексті варто розмежовувати поняття «професіоналізм» та «суспільний авторитет» таких працівників. Таким чином, суддя має бути не тільки професіоналом у своїй сфері, тобто володіти належним рівнем науково-теоретичних знань в галузі права та практичними навичками, але й бути взірцем для оточуючих у особистому житті, користуватися довірою, викликати повагу. Проте останнє з наведеного вже не охоплюється категорією «професіоналізм», а потребує самостійного визначення та легального закріплення через детермінацію суспільного авторитету відповідної категорії найманих працівників.

Отже, підсумовуючи наведені вище положення чинного законодавства України та доктринальні підходи, ми вважаємо, що можна надати таке визначення досліджуваного поняття: «Суддя – це найманий працівник, трудова діяльність якого характеризується наступними особливостями: він призначається або обираються на посаду судді в порядку, встановленому Конституцією України, Законом України «Про Конституційний Суд України» або Законом України «Про судоустрій та статус суддів», відповідає вимогам, які передбачені для трудової правосуб'єктності таких працівників, встановленими актами спеціального законодавства, а також займає штатну посаду у суді та здійснює правосуддя на професійній основі».

Відповідно до ст. 3 Кодексу законів про працю України законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними

особами [9]. Таким чином, професійні судді в розумінні чинного трудового законодавства України є найманими працівниками, а тому вони наділяються відповідним комплексом трудової правосуб'єктності, однак з особливостями, встановленими нормами спеціальних нормативно-правових актів, які зумовлені специфікою правового статусу судді в Україні.

Беручи до уваги предмет даного дослідження, слід більш глибоко зупинитися на питаннях, які пов'язані з трудовими правами найманих працівників. Останні з названих є похідними від прав людини загалом. У науковій юридичній літературі зазначається, що питання прав людини, основних свобод, демократії й верховенства закону мають міжнародний характер, оскільки їхнє дотримання – одна із основ світобудови. У правах людини відображені найважливіші загальнолюдські цінності, які повинен мати кожен індивідуум, ким би він не був і де б не проживав. Вони універсальні, тобто є надбанням кожного. Міжнародне співтовариство визнає права за всіма людьми як неподільні, взаємозалежні й взаємообумовлені [10, с. 33]. З даного приводу не винятком є і трудові права найманих працівників, які, належачи до економічної групи прав, забезпечують життєдіяльність особи, даючи можливість заробляти собі на життя, утримувати родину тощо.

У вітчизняній науковій доктрині категорія «права людини» часто визначається як можливості особи, необхідні для її існування та розвитку в історичних умовах, які об'єктивно обумовлюються досягнутим рівнем розвитку людства і мають бути загальними та рівними для всіх людей [11, с. 16]; можливості вибору особою певної поведінки для забезпечення свого нормального існування і розвитку, закріплені в законах, інших правових актах держави і міжнародних документах, обумовлені рівнем економічного, соціального, духовного і культурного розвитку суспільства [12, с. 6-7]. Таким чином, для української юридичної науки є характерним розуміння прав людини крізь призму її можливостей, тобто того, що особа має право робити. З точки зору трудового права це можливість особи на власний розсуд реалізовувати своє право на працю шляхом укладення трудового договору

про роботу на певному підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи-підприємця. У випадку, коли така особа погоджується працювати за наймом, то вона вступає в трудові правовідносини, а тому наділяється комплексом суб'єктивних трудових прав – на відпочинок, на здорові та безпечні умови праці, на винагороду за працю тощо.

Сучасна теорія прав людини, на відміну від теорії природних прав, на думку багатьох науковців, передбачає розуміння прав людини як низки специфічних захистів від уряду, яка включає свободу слова, релігії, заборону рабства, обмеження на переслідування та покарання злочинців, належну процедуру, рівність перед законом, а також невтручання у приватні справи, в тому числі у використанні приватної власності тощо [13, с. 34]. Отже, на сьогодні в доктрині панівним є інше розуміння прав людини, яке вже не розглядає їх як певні можливості особи, а характеризує з точки зору захисту від будь-яких проявів, які суперечать інтересам людини, держави, принижують людину тощо.

У спеціальній літературі існують різні дефініції категорії «права людини». Наприклад, права і свободи людини розуміють як визнані міжнародним співтовариством особисті цінності людини у її відносинах з іншими людьми та державою. Права і свободи людини закріплені в міжнародно-правових актах, норми яких імplementовано в законодавство України. Визначені цими актами права і свободи людини і громадянина знайшли своє повне відображення у розділі II Конституції України [14, с. 353]. Таким чином, права людини пропонується розуміти крізь призму цінностей, які визнаються на міжнародному рівні та гарантуються з боку держави.

Права людини – це могутній пласт загальнолюдської культури, оволодіння яким дає особі можливість вільно орієнтуватися в оцінці існуючих політичних режимів, у гуманітарній і соціальній діяльності держави, правовій і моральній культурі політичних лідерів, правосвідомості народу [15, с. 90]. З наведеної дефініції вбачається, що її автори застосували

принципово інший підхід, за допомогою якого здійснюється характеристика певної держави, її політичного режиму в частині дотримання прав людини, що дозволяє встановити ступінь розвитку такої держави, її інститутів, суспільства загалом.

Таким чином, права людини – це гарантована на найвищому законодавчому рівні міра можливої поведінки особи, яка відображає еволюційний стан розвитку суспільних відносин, дістала загальне визнання на міжнародному рівні та має на меті забезпечити існування людини і її розвиток в конкретно-історичних умовах.

У доктрині зазначається, що існують різні варіанти упорядкування переліку прав людини. Наприклад, пропонується виділяти такі основні групи прав: 1) громадянські права; 2) політичні права; 3) економічні права; 4) соціальні права; 5) культурні права [16, с. 159]. Такий підхід є традиційним, він утвердився в доктрині права протягом тривалого часу. В основі наведеної класифікації лежить категорія «потреби людини», тобто саме в залежності від тих або інших потреб і здійснюється визначення груп певних прав людини. У вітчизняній науковій юридичній літературі до економічних пропонується відносити такі права людини та громадянина, які покликані забезпечувати ефективний економічний розвиток українського суспільства [17, с. 190]. З наведеного вище вбачається, що трудові права найманого працівника, а отже і суддів, належать до економічної групи прав людини і громадянина.

Основні трудові права працівника є складовою частиною його об'єктивного трудового статусу, внаслідок чого вони повинні бути належним чином відображені у трудовому законодавстві. Закріплення у національному законодавстві ключових прав працівника говорить про рівень цивілізованих, гуманних відносин у сфері застосування найманої праці. Трудові права працівника повинні бути адекватними рівню розвитку ринкових відносин у державі, забезпечувати соціальний мир у суспільстві, а також безперешкодний розвиток національної економіки [18, с. 1102]. Чинне

на сьогодні законодавство про працю України не закріплює дефініції трудових прав найманих працівників. У доктрині трудового права з даного приводу різними науковцями висловлюються наступні думки. Правосуб'єктність співвідноситься з основними правами працівника як причина і наслідок, вона є чимось первинним, передуючим праву, що виступає умовою правоволодіння [19, с. 508]. Ми підтримуємо позицію, що категорії «правосуб'єктність» та «трудові права» необхідно розмежовувати, оскільки вони не є тотожними поняттями. Суть першого з наведених полягає в тому, що це певна можливість особи бути потенційним учасником тих або інших суспільних відносин, які врегульовані правовими нормами. Інше забезпечується завдяки наділенню особи певним комплексом суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, які і надають можливість вступати в певні правовідносини.

Крім того, в теорії права утвердженням є підхід, відповідно до якого структура правосуб'єктності включає два елементи – правоздатність і дієздатність [20, с. 356; 21, с. 129] або три елементи – правоздатність, дієздатність та деліктоздатність [22, с. 292; 23, с. 127]. За таких умов можна стверджувати, що поняття «трудова правосуб'єктність» значно ширше, ніж поняття «трудові права», так як останнє виступає його складовою частиною.

У доктрині трудового права пропонується визначати трудові права через розуміння суб'єктивних прав особи. Так, на думку Л.В. Котової, всі права найманого працівника, і ті, яких він набуває, вступаючи у конкретні трудові правовідносини, і ті, які прямо закріплюються за ним у трудовому законодавстві або безпосередньо впливають із законодавства, є суб'єктивними. Суб'єктивне трудове право передбачає певне соціальне благо (право на своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати відповідно до кваліфікації, складності праці, кількості й якості виконаної роботи; на відпочинок; на повну і достовірну інформацію про умови праці та вимоги охорони праці на робочому місці; на професійну підготовку, перепідготовку і

підвищення кваліфікації тощо.), можливість користування яким і утворює один з елементів змісту кожного суб'єктивного права [19, с. 508].

У науковій юридичній літературі утвердилася така дефініція поняття «основні трудові права»: «Це передбачені законом соціальні блага, що забезпечують реалізацію природних прав людини при здійсненні трудової діяльності». На думку вченого, вона відображає правову природу основних трудових прав працівника. Як вважає І.І. Шамшина, з цієї дефініції випливає, що основні трудові права працівника варто розглядати у двох аспектах: 1) як закріплені у нормах позитивного права можливості працівника, спрямовані на забезпечення реалізації природного права людини на працю; 2) як соціальні блага, яких набуває працівник, вступаючи у трудові правовідносини. З огляду на сказане, ці права мають носити основоположний, базовий характер і стосуватися всіх без винятку працівників, незалежно від того, яким видом трудової правосуб'єктності вони володіють. Основні трудові права працівника повинні розглядатися як елемент його загального, об'єктивного правового статусу [24, с. 15-16]. На наше переконання, наведене вище розуміння категорії «основні трудові права» є знадно спрощеним та повністю не розкриває сутність досліджуваного правового явища, а тому потребує уточнення.

Як справедливо зазначає С.Я. Вавженчук, сучасне трактування права людини на працю передбачає принцип вільного погодження на працю, тобто праця не повинна бути примусовою [25, с. 60-61]. Вільний вибір праці – це основоположний принцип основних трудових прав працівника, що забезпечується закріпленими на конституційному рівні положеннями та нормами трудового та інших галузей національного законодавства, а також міжнародно-правовими нормами.

Таким чином, основні трудові права найманого працівника відображають основні права і свободи, які закріплені в численних нормативно-правових актах, основними з яких є: Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про цивільні і політичні права, Міжнародний

пакт про економічні, соціальні і культурні права, декларації Міжнародної організації праці, Конституція України, Кодекс законів про працю України тощо.

Щодо розуміння поняття основних трудових прав суддів, то вони є похідними від загальних трудових прав найманих працівників. У доктрині під ними розуміють формально визначені й гарантовані можливості: 1) діяти самому; 2) вимагати дій від інших; 3) звертатися в необхідних випадках за сприянням у реалізації права (за захистом) до відповідного державного органу [26, с. 15-16]. З аналізу наведеної дефініції вбачається, що її основною ознакою є те, що суддя у необхідних випадках має право звертатися за сприянням в реалізації права (за захистом) до відповідного державного органу. Ми вважаємо, що з таким підходом погодитися не можна, оскільки навряд чи наведену характеристику можна визначити як таку, завдяки якій можна відмежувати трудові права суддів від трудових прав будь-яких інших найманих працівників.

Працівник має право самостійно захищати свої трудові права шляхом звернення до профспілки, органів прокуратури, підрозділів Державної інспекції з питань праці тощо. Крім того, і судді можуть звертатися не лише за захистом своїх трудових прав до органів державної влади, але і органів суддівського самоврядування. Отже, беручи до уваги наведене вище, навряд чи можна говорити про те, що розглянута ознака є такою, що дозволяє відмежувати трудові права суддів від суміжних категорій.

На переконання Б.Б. Курбанова, суб'єктивне трудове право суддів включає можливість самостійно, на власний розсуд розпоряджатися вказаними правами, вимагати виконання всіх необхідних дій, спрямованих на забезпечення реалізації права на заробітну плату, на належні і безпечні умови праці, а у випадку невиконання чи неналежного виконання такого обов'язку – застосовувати усі необхідні і можливі законні способи захисту свого трудового права [27, с. 196]. З наведеної дефініції вбачається, що в ній розуміння трудових прав судді здійснено через визначення категорій

можливої поведінки найманого працівника. Крім того, автор особливу увагу акцентує на тому, що у разі порушення трудових прав найманий працівник має право захищати свої права всіма доступними засобами і способами. Якщо говорити про недоліки розглянутого питання, то ми вважаємо, що наведення переліку окремих трудових прав судді у дефініції є зайвим, оскільки ускладнює її розуміння та аналіз.

На підставі вищенаведеного зазначимо, що під трудовими правами суддів як найманих працівників варто розуміти встановлені актами загального та спеціального законодавства певні соціально-економічні можливості, які виникають у особи у разі набуття нею статусу судді Конституційного Суду України або судді суду загальної юрисдикції, за допомогою яких забезпечується належний рівень її життєдіяльності шляхом зайняття трудовою діяльністю та виконання державно-трудової функції по вирішенню правових спорів.

Ведучи мову про будь-яке правове явище, в тому числі і про права людини, варто акцентувати увагу на тих рисах, ознаках, які його характеризують. У доктрині права пропонується виділяти такі ознаки прав людини: 1) можливості задовольняти власні потреби для нормального існування та розвитку шляхом вчинення певних дій або утримання від них; 2) їх зміст та обсяг залежать від рівня розвитку суспільства; 3) обумовлені біосоціальною сутністю людини, належать їй від народження; 4) не обмежені територією держави і не залежать від національної належності людини; 5) мають бути рівними, однаковими для усіх людей; 6) вони не повинні відчужуватися, відбиратись, ліквідовуватися, не можуть бути подаровані будь-ким; 7) закріплені в законодавчих актах на державному та міжнародному рівнях [28, с. 172; 29, с. 5]. Розглядаючи наведений вище підхід щодо ознак прав людини, ми вважаємо, що варто акцентувати увагу на наступному. В першу чергу треба наголосити, що права людини мають природний характер, а тому мають об'єктивну зумовленість та не залежать від волевиявлення будь-яких суб'єктів, в тому числі і держави. Тобто права

людини не встановлюються державою, а лише нею проголошуються, охороняються та гарантуються. Саме на останньому з наведеного варто зосереджувати особливу увагу, оскільки тільки від цього залежить практичне застосування законодавчих приписів в частині реалізації прав людини. За іншого підходу всі ознаки, які були перелічені вище, є звичайною декларацією, яка позбавлена будь-якого практичного значення.

Подібними є підходи окремих російських теоретиків права в аспекті виділення ознак прав людини. Зокрема В.Л. Кулапов і А.В. Малько вважають, що: 1) права людини виникають і розвиваються на основі природної та соціальної сутності людини; 2) є об'єктивними і не залежать від державного визнання; 3) належать особі від народження; 4) мають невідчужуваний характер; 5) є безпосередньо діючими; 6) визнаються найвищою соціальною цінністю; 7) є необхідною частиною права, певною формою виразу його головного змісту; 8) є принципами та нормами взаємовідносин між людьми і державою, що забезпечують особі можливість діяти за своїм розсудом або отримувати певні блага; 9) їх визнання, додержання і захист є обов'язком держави [30, с. 154]. Запропонований авторами підхід має надзвичайний доктринальний інтерес, так як він достатньо переконливо обґрунтований. Проте, на наше переконання, і він не позбавлений недоліків. Так, сумнівним видається доцільність зосередження уваги на тому, що права людини є безпосередньо діючими. Про практичну реалізацію певних нормативних приписів в частині дієвості втілення в життя норм про права людини можна говорити лише за наявності належного рівня правового регулювання, яке забезпечується відповідними державними органами.

Крім того, не зовсім зрозумілим є твердження, що права людини – це необхідна частина права, певна форма виразу його головного змісту. Ми вважаємо, що права людини лежать в основі розбудови як правової доктрини, так і розвитку та вдосконалення приписів законодавчих положень. Тобто, правильніше буде вести мову про те, що відповідні права людини

зумовлюють сутність, філософію права, а не його зміст. Так, при регулюванні суспільних відносин правові норми можуть стосуватися найрізноманітніших сфер суспільного життя, які далеко не завжди безпосередньо стосуються проблематики прав людини, однак опосередковано будь-які нормативні приписи мають базуватися на загальноновизнаних правах людини.

С.Я. Вавженчук вказує, що ознаками, які характеризують трудові права працівника, є те, що вони: 1) є природними правами людини; 2) виступають елементом правового статусу працівника; 3) становлять собою елемент юридичного змісту трудових правовідносин; 4) закріплюються нормами чинного законодавства – як національного, так і міжнародного; 5) є певною системою можливостей у сфері реалізації особою своєї здатності до тієї чи іншої праці; 6) завжди є суб'єктивними [31, с. 34]. Наведені науковцем характерні риси максимально точно відображають досліджуване явище, виділяючи при цьому трудові права працівника з-поміж інших прав і свобод людини та громадянина.

Стосовно характерних ознак трудових прав судді, то в доктрині трудового права до них пропонують відносити такі: 1) належність певному суб'єкту права – судді; 2) реалізація прав на підставі особистих інтересів суб'єкта; 3) визначення меж здійснення можливостей суб'єкта права рамками закону; 4) особливий зміст і обсяг трудових прав судді у зв'язку зі специфікою його правового статусу; 5) обмеження особливостей реалізації трудових прав судді в просторі колом осіб, які володіють цим статусом, а в часі – періодом наявності такого статусу в конкретної особи [26, с. 15-16]. З даного приводу ми вважаємо, що виділення такої ознаки як реалізація прав на підставі особистих інтересів суб'єкта є недоцільним, оскільки навряд чи можна вести мову про те, що це характерна ознака трудових прав саме суддів. Тим більше, на наше переконання, з урахуванням приписів чинного законодавства важко вести мову проте, що судді наділяються власним інтересом у галузі своєї трудової діяльності.

Беручи до уваги наведене вище, ми вважаємо, що трудові права суддів в Україні характеризуються наступними ознаками: обмеженість (просторова та часова) трудових прав особи, що пов'язана з наявністю правового статусу судді; особливі юридичні та фактичні підстави виникнення регулятивних трудових прав судді; особливі юридичні та фактичні підстави виникнення охоронних трудових прав судді; особливий порядок захисту трудових прав; поєднання загального та спеціального нормативно-правового регулювання трудових прав суддів.

Першою ознакою зазначеної категорії є просторова та часова обмеженість трудових прав особи, що пов'язана з наявністю правового статусу судді. Просторова обмеженість обумовлюється колом осіб, які володіють даним статусом. Таким чином, на сьогодні з урахуванням приписів чинного законодавства України до числа відповідної категорії працівників можна віднести: 1) суддів Конституційного Суду України та 2) суддів судів загальної юрисдикції. Часова обмеженість обумовлена періодом наявності такого статусу, тобто з моменту вступу на посаду судді до припинення повноважень судді.

Другою ознакою виступають особливі юридичні та фактичні підстави виникнення регулятивного трудового права судді, що обумовлюється встановленням підвищених вимог до претендентів на посаду професійного судді. До них відносяться спеціальна норма права, віковий ценз, освітній та професійний рівень, життєвий досвід тощо. Третя ознака зумовлена попередньою і вказує на особливі юридичні та фактичні підстави виникнення охоронного трудового права судді.

Четвертою ознакою трудових прав суддів є особливий порядок їх захисту. Наявність відповідної ознаки обумовлена характером окреслених правовідносин та функціонуванням органів суддівського самоврядування (конференцій, зборів, з'їздів судді тощо), які можуть охороняти права та законні інтереси суддів, зокрема і в частині їх трудових прав.

П'ятою ознакою трудових прав суддів є поєднання загального та спеціального нормативно-правового регулювання трудових прав суддів. Дана ознака обумовлена тим, що на сьогодні трудові права суддів в Україні регламентуються нормативно-правовими актами загального характеру, у яких встановлені основні засадничі положення (Конституція України, Кодекс законів про працю України тощо), а також актами спеціального законодавства, які встановлюють спеціальний механізм реалізації трудових прав суддів в Україні (Закон України «Про судоустрій та статус суддів»).

У розумінні чинного трудового законодавства України суддя є найманим працівником, який перебуває у трудових відносинах, тому він наділяється всім комплексом трудової правосуб'єктності, за винятком випадків, встановлених нормами законодавства. Останнє передбачається актами спеціального законодавства і пов'язано з особливостями трудової діяльності суддів в Україні, які зумовлені підвищеними вимогами до кандидатів на посаду судді, умовами грошової винагороди, надання відпусток тощо. Отже, судді як суб'єкти трудових правовідносин набувають відповідних прав при виконанні своїх безпосередніх функцій – розгляду та вирішенню правових спорів. Специфіка їх трудової діяльності зумовлює особливості правового регулювання сфери трудової правосуб'єктності, яка характеризується особливими ознаками, що дозволяють відмежувати їх від прав будь-яких інших категорій найманих працівників.

1.2 Генезис трудових прав суддів у світі та Україні

Дослідження специфіки трудових прав у контексті суддівського корпусу, по-перше, дає можливість проаналізувати у історичному генезисі позитивні надбання України й інших держав у контексті закріплення трудових прав з метою подальшого відродження або запровадження їх у сучасній системі трудового законодавства та судоустрою України [32, с. 230].

По-друге, варто відзначити, що дана тема становить значний науковий інтерес, оскільки застосування компаративістського методу в дослідженні дає змогу виявити специфічні риси трудового права тієї чи іншої держави. Виявлення таких відмінностей дозволяє ідентифікувати негативні риси у контексті правового статусу судді тих чи інших держав, та не допустити виявлених недоліків у національному законодавстві.

По-третє, суддя з позиції дослідження його правового статусу виступає як особливий суб'єкт трудових правовідносин, звідси встановлено, що попередньо не проводилося детального дослідження існуючих трудових прав та соціальних гарантій суддів у трудовому праві (щодо пільг, компенсацій, обмежень, переваг, заборон тощо).

По-четверте, враховуючи актуальність гармонізації трудового законодавства України до трудового законодавства ЄС з метою приведення у відповідність до норм *acquis communautaire*, дослідження сучасних трудових стандартів у країнах ЄС щодо трудових прав суддів видається необхідним з огляду на вказану нормативну адаптацію.

Потрібно акцентувати увагу на тому, що у науці трудового права, на жаль, відсутні комплексні розробки, які присвячені піднятій проблематиці питання трудових прав суддів.

Окремі аспекти трудових прав суддів були досліджені у роботах М.Г. Александрова, Н.Б. Болотіної, Б.К. Бегічева, А.Г. Бірюкової, Б.Б. Бурбанова, В.Д. Бринцева, В.Я. Бурака, В.С. Венедіктова, Л.Я. Гінзбурга, В.М. Гураша, М.В. Данилова, Ю.П. Дмитренко, М.І. Іншина, І.І. Копагойра, В.П. Кохан, І.В. Михайловського, О.В. Лавриненко, В.В. Лазора, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, К.М. Лісогорова, Я.А. Одовіченої, О.М. Олійника, А.Ю. Пашерстника, О.С. Пашкова, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, П.П. Пусторослева, Г.І. Чанишевої, Т.В. Штих, Н.М. Швець, О.М. Ярошенка та деяких інших науковців. Разом з тим варто підкреслити, що комплексного дослідження трудових прав суддів в історичній ретроспективі попередньо не було здійснено у доктрині трудового права.

Дослідженню становлення трудового права зарубіжних країн у контексті трудових прав суддів присвячені роботи Г.О. Барабаша, Б.С. Беззуба, С.В. Вишновецької, М.М. Грекової, О.М. Дарморіс, А.С. Мацко, Д.В. Назарова, О.Л. Омельченко, Б.В. Сабецького, Г.В. Шонія та деяких інших.

Визначенням особливостей правового статусу суддів в історичному контексті займалися такі вчені як В.О. Гринюк, І.В. Назаров, П.П. Пилипчук, К.В. Шаповал, Д.А. Шпигаль та інші.

Вважаємо за доцільне спершу проаналізувати історію становлення та закріплення трудових прав суддів в Україні. Оскільки категорія «трудові права» лежить у площині становлення трудового права, а також з врахуванням того, що окрема історична класифікація трудових прав у доктрині не проводилася, потрібно застосовувати загальні класифікації становлення трудового законодавства з урахуванням особливостей щодо трудових прав суддів. Більшість дослідників звертають увагу на ту обставину, що формування трудового права в Україні як окремої галузі права почалося із скасування кріпацтва у 1861 році [33, с. 61]. Вказаної позиції дотримуються багато вчених [33, с. 54] з огляду на те, що лише із скасуванням кріпацтва наймана праця стала можливою. Потрібно відзначити, що із таким підходом важко погодитися, оскільки, якщо розглядати професію будь-якого державного службовця, то останній мав змогу виконувати трудові функції та отримувати гідну заробітну плату й до скасування кріпацтва. Окрім цього здійснення трудової функції суддями складно розглядати в межах терміна «наймана праця» у зв'язку із їх особливим правовим статусом.

Я.А. Одовічена [34, с. 33] пропонує класифікувати становлення трудового права за наступними етапами: скасування кріпацтва; відокремлення трудового права як окремої галузі права від цивільного права наприкінці XIX століття (дореволюційний період); радянський період; новий період.

Вважаємо, що висхідна точка відліку становлення трудових прав суддів має бути взята не від скасування кріпацтва, а з моменту встановлення безпосередньо судового корпусу на території України та колишньої Російської імперії. Окрім цього, ми переконані, що радянський період є досить загальним етапом щодо визначення особливостей правового статусу суддів, з огляду на значні обсяги кодифікаційної роботи у трудовому законодавстві у цей час.

Вважаємо, що за основу класифікації історичного становлення трудових прав суддів можна взяти класифікацію становлення трудового законодавства в Україні, запропоновану О.І. Кисельовим. Відтак останній пропонує виділяти наступні етапи його виникнення та становлення: 1) друга половина XIX ст.-1918 рік – скасування кріпацтва, поява фабрик і заводів, що стало причиною зародження трудових відносин у сучасному їх розумінні; 2) 1918-1922 роки – час дії прийнятого в 1918 році Кодексу законів про працю РСФРР (першого кодифікованого акта на території України, що регулював трудові відносини); 3) 1922-1941 роки – період, протягом якого діяв Кодекс законів про працю УСРР (УРСР); 4) 1941-1945 роки – період, що характеризується погіршенням становища працівників унаслідок воєнних дій; 5) 1945-1970 роки – поступове відновлення прав працівників; 6) 1970-1991 роки – прийняття Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю та Кодексу законів про працю УРСР, який є чинним і нині; 7) 1991 рік -до сьогодення – внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю у зв'язку зі здобуттям Україною незалежності та відповідними змінами в її соціально-економічному розвитку .

Запропонована концепція крізь призму становлення трудових прав суддів в Україні О.І. Кисельовим, на наш погляд, більш детально відображає радянський період, у зв'язку із чим доцільно, на наш погляд, такий підхід застосовувати й у нашому дослідженні трудових прав суддів у період УРСР. Разом із цим складно погодитися із точкою зору щодо того, що висхідним етапом становлення та закріплення трудових прав є період XIX століття. Ми

дотримуємося тієї точки зору, що розвиток трудових прав суддів на території України (яка у той час перебувала у складі багатьох держав) почався значно раніше, ніж визначено в дослідженні цього вченого.

Класифікуючи історичні періоди становлення трудового законодавства, Ю.П. Дмитренко [35, с. 20-21] акцентує увагу лише на декількох з них: 1) прийняття трудового кодексу 1918 року; 2) радянський період; 3) новий період.

Ще однією класифікацією у контексті історичного становлення трудових прав працівників можна вважати модель, запропоновану І.В. Лагутіною, яка вважає, що історія становлення трудових прав почалася в Україні з першої кодифікації трудового законодавства, що мала місце у 1918 році. Відтак, науковець пропонує наступну класифікацію: 1) післяреволюційний період з 1918 по 1922 роки, який ознаменувався прийняттям двох Кодексів законів про працю; 2) період репресій з 1922 по 1978 роки, який характеризувався великою кількістю підзаконних нормативно-правових актів з регламентації правового статусу окремих категорій працівників; 3) радянський період з 1978 по 1991 роки, впродовж якого було проведено третю кодифікацію трудового законодавства; 4) з 1991 року по нинішній час.

Запропонована класифікація за своїми часовими рамками є схожою до вищенаведеної історичної класифікації становлення трудових прав Ю.П. Дмитренко (однак з більшою деталізацією). Ми не підтримуємо такий підхід з огляду на наступне:

– по-перше, як нами було зазначено вище з приводу класифікації Я.А. Одовічена, трудові права суддів, на наш погляд, були сформовані та закріплені на законодавчому рівні набагато раніше, ніж дата першої кодифікації трудового законодавства. Варто відзначити, що, перебуваючи у складі Російської імперії, державна служба у суддівському корпусі була детально регламентована багатьма документами, наприклад, Кримінальним уложенням 1845 року;

– по-друге, ми вважаємо, що сучасний період становлення трудових прав також має бути розділений на декілька етапів. На першому етапі, на наш погляд, було прийнято базові закони з регламентації правового статусу суддів, які ознаменувалися початком тривалої судової реформи в Україні (зокрема, Закон України «Про статус суддів» [36]). На другому етапі (з 2010 року) має місце утвердження нового покоління прав суддів, оскільки із прийняттям вищезгаданого Закону України «Про судоустрій та статус суддів» мало місце виокремлення оновленого обсягу трудових прав суддів з урахуванням низки міжнародних стандартів.

Цікавою видається можливість виокремлення етапів становлення трудових прав з історичної класифікації правової системи України, запропонована В.М. Зарубою [37, с. 7]. Вчений виділяє наступні періоди: 1) відродження законодавства з трудових прав у період національно-демократичної революції 1917-1920 роки; 2) становлення та утвердження радянських трудових прав в Україні; 3) становлення та розвиток трудових прав у період Другої світової війни; 4) трудові права в Українській Радянській Соціалістичній Республіці; 5) становлення трудових прав у часи незалежності України.

Насамперед варто відмітити, що нам імпонує історична «згорнутість» даної класифікації. Щодо негативних рис зазначеної класифікації, то вважаємо, що формування трудових прав суддів під час Другої світової війни не мало місця, тому зазначений етап не має сенсу окремо досліджувати. Окрім цього, враховуючи ту обставину, що тривалий час частина Західної України перебувала у складі Австро-Угорщини та Польщі, видається за необхідне проаналізувати трудові права суддів у даному контексті.

Р.А. Калюжний [38, с. 478] виділяє становлення трудових прав у контексті довгої історичної ретроспективи, зокрема: Київської Русі, Галицько-Волинської держави, Литовсько-Руської держави, право України у складі Речі Посполитої, Запорізької Січі, Козацько-Гетьманської держави,

Російської імперії, у період 1917-1920 років, у період 1920-1930 років, у роки Другої світової війни, Радянської України та у період незалежності України.

На наш погляд, перевагою зазначеної періодизації є те, що вона охоплює майже весь проміжок часу становлення України від минулих часів і до сьогодення. Щодо недоліків запропонованої класифікації, то в ній також не приділено належної уваги аналізу трудових прав суддів у Західній Україні та трудових прав працівників загалом.

Із врахуванням запропонованих періодизацій становлення трудових прав в Україні пропонуємо наступну авторську класифікацію історичної ретроспективи становлення трудових прав суддів в Україні з подальшим її аналізом:

Етап Київської Русі (з IX століття по 1660-ті роки) – становлення національної правової ідеї за часів Київської Русі та до запровадження Гетьманату в Україні. Базовим документом для дослідження правової регламентації трудових прав суддів (з деякими застереженнями) слід вважати «Руську Правду». У редакції «Руської Правди» князя Володимира Мономаха було виокремлено окремий розділ «Суд» (ст. 1-52), у якому увага зосереджувалася не лише на процесуальній регламентації розгляду всіх категорій справ, але й на особливостях правового статусу судді. Відтак, аналізуючи дослідження Р.А. Калюжного [38, с. 93-96], видається за можливе виокремити таку особливість трудових прав суддів як право на винагороду, яка надавалася безпосередньо князем або громадою певного селища (міста).

Здійснення функції правосуддя суддею у цей час не розглядається як об'єкт можливого кримінального посягання, на відміну від сучасних правових реалій. Разом з тим система кримінальних правових норм, які передбачали б відповідальність за посягання на суддю у зв'язку із виконанням ним професійних обов'язків, зокрема у «Руській Правді», ще не сформувалася, однак, як слушно зазначає С.Є. Дідик, «... можна з упевненістю стверджувати, що в «Руській Правді» закріпилися зачатки

становлення захисту судді у зв'язку із виконанням своїх обов'язків як об'єкта кримінально-правової охорони» [39, с. 37].

Варто відзначити, що специфіка джерел трудового права, на наш погляд, в даному періоді є казуїстичною, а тому говорити про чітке формулювання певного трудового права судді видається складним. Незважаючи на це, окремо слід сфокусувати увагу на землевласницьких (феодальних) судах, які функціонували у цей період. Як влучно відмічає з цього приводу К.В. Шаповал [40, с. 2], у зв'язку із виконанням функції правосуддя судді користувалися надзвичайною повагою серед певної територіальної громади. Продовжуючи вказану тезу, вважаємо, що із врахуванням звичаєвої системи відносин того часу така моральна категорія як «повага» має бути також включена до змісту трудових прав суддів того часу.

Ще одним джерелом права, яке слід досліджувати у контексті визначення генезису становлення трудових прав суддів у даному періоді, є Литовський статут 1529 року [41]. Аналізуючи положення зазначеного документа, можемо виокремити наступні права суддів у контексті здійснення ними правосуддя: 1) право на винагороду від «посулів», тобто від представників князя, у разі виконання функцій суддівства в феодальних чи земських судах; 2) відсутність прямого закріплення права на винагороду суддів у випадку здійснення правосуддя у найнижчих судових інстанціях, тобто громадських судах.

Таким чином, даний період становлення трудових прав суддів характеризується: 1) закріпленням винагороди за здійснення правосуддя у певних визначених судових ланках; 2) супутніми «соціальними гарантіями» для суддів з урахуванням звичаєвих вимог того часу; 3) відсутністю вимоги щодо права на особливу охорону судді у зв'язку із виконанням ним професійних обов'язків; 4) відсутністю регламентації робочого часу та часу відпочинку судді.

Гетьмансько-імперський етап (з 1660-тих років до 1861 року) – від запровадження в Україні Гетьманату і до скасування кріпацтва в Російській імперії. Варто одразу наголосити на тій обставині, що рівень здійснення правосуддя у період існування Гетьманської держави був надзвичайно високим та демократичним, про що у своєму дослідженні наголошує І.В. Назаров [42]. Враховуючи ту обставину, що територія Лівобережної України була поділена на полки та сотні, у місцевих судах головували полковники. Належного закріплення правового статусу судді-полковника нами не виявлено. У зв'язку із чим вважаємо, що їх трудові права визначалися нормами звичаєвого права Гетьманської держави, тобто були неписаними.

Як відзначає у своєму дослідженні К.В. Шаповал [40, с. 6], судді в Гетьманщині користувалися імунітетом від сплати десятини та інших обов'язкових платежів на підставі грамоти Богдана Хмельницького, виданої під час національно-визвольного руху в Україні в період 1648-1657-х років. На наш погляд, зазначений привілей суддів можна розглядати у системі сучасних гарантій трудових прав, що надаються чинним законодавством України. Відтак, сьогодні судді мають змогу отримувати певні економічні та соціальні переваги у зв'язку із виконанням своїх функцій, наприклад, службове житло.

Ще одним документом, який дає змогу визначити обсяг трудових прав суддів у цей період, є нормативний акт «Права, за якими судиться малоросійський народ» 1743 року [41, с. 98-120]. Виходячи з його аналізу, можна говорити про першу пряму вказівку на право судді на отримання винагороди, у порівнянні з іншими джерелами права, де вказане право впливає лише із сукупного та системного аналізу декількох положень.

Як відзначається у деяких дослідженнях [42], у цей період з'явилися перші ознаки початку становлення пенсійного забезпечення суддів сучасного зразка. Зокрема, у випадку втрати працездатності полковником-суддею (внаслідок інвалідності) його не виключали із складу полку відповідної території. Окрім цього, враховуючи звичаєвий характер тогочасних відносин,

видається за можливе констатувати особливий статус судді-полковника у суспільстві, який користувався повагою у певному повіті. Звідси, можливим видається говорити про продовження української правової традиції, що склалася ще за часів існування Київської Русі. Вказана теза може бути підкріплена вищезазначеною позицією К.В. Шаповал щодо особливої поваги до суддів у тогочасному суспільстві.

Таким чином, для зазначеного періоду характерним є виділення наступних особливостей трудових прав суддів: 1) закріплення перших привілеїв для суддів на нормативному рівні у зв'язку із здійсненням правосуддя (звільнення від сплати десятини); 2) запровадження права суддів на винагороду; 3) регламентація правового статусу судді, здебільшого нормами звичаєвого права; 4) запровадження основ пенсійного забезпечення суддівського корпусу, а також продовження звичаєвих традицій Київської Русі у контексті поваги до суддів.

Імперський етап (з 1861 року до 1918 року) – від скасування кріпацтва у Російській імперії й до першої кодифікації трудового законодавства у 1918 році.

Скасуванню кріпацтва на території України передувало прийняття «Зводу законів Російської імперії» 1832 року, з аналізу положень якого можна констатувати також право судді на винагороду, яка мала відповідати його віку та стажу здійснення суддівської функції [43].

У зв'язку із проведенням судової реформи 1864 року в Російській імперії було створено інститути мирового суддівства та окружні місцеві суди [44]. Варто відзначити, що на даному етапі розвитку трудового законодавства трудові права суддів не виділяються в окремі нормативні акти, а норми щодо регламентації трудових прав суддів закріплюються в спеціальних уложеннях або збірниках кримінального і цивільного законодавства. Як зазначає у своєму дослідженні Д.А. Шпигаль [45, с. 1044], у випадку обрання особи на посаду мирового судді певного повіту, у відповідності до реформи йому надавалася певна кількість земельних угідь за належне виконання останнім

своїх зобов'язань. Вважаємо, що зазначена теза має бути розглянута у контексті збереження та гарантування неупередженості мирового судді під час наступного здійснення ним правосуддя.

Як відзначає О.А. Омельченко [46, с. 218], проведення реформи судової юстиції давало змогу суддям, призначених до місцевих окружних судів, переходити з одного соціального стану в інший, у випадку переведу останніх до судової адміністрації або до міських судів. Вважаємо, що зазначений привілей також слід розглядати у контексті трудових прав суддів.

Окрім цього, якщо аналізувати положення тогочасного Кримінального уложення, то видається за можливе говорити про супутні гарантії для суддів у зв'язку із здійсненням правосуддя у кримінальних справах. Відтак, як підкреслює у своєму дослідженні Д.А. Шпигаль [45, с. 1046], законодавець намагався чітко сформулювати покарання у випадку посягання на суддю. Вважаємо, що зазначену тезу слід розглядати у контексті становлення судді як об'єкта кримінально-правової охорони. Разом з цим нами не виявлено конкретної міри відповідальності за таке правопорушення, з огляду на тогочасну казуїстичність законодавства. Також варто відмітити, що тогочасне законодавство не містить жодних ремарок щодо відповідальності за посягання на суддю у цивільному процесі. Таким чином, видається за можливе констатувати більший обсяг трудових прав та супутніх гарантій для суддів, які розглядали кримінальні справи.

За результатами дослідження трудових прав суддів впродовж третього періоду варто відмітити наступні їх особливості: 1) запровадження права на оплату праці; 2) диференціація оплати праці судді залежно від стажу роботи; 3) закріплення супутніх привілеїв для суддів, наприклад, перехід до іншого соціального стану та надання земельних угідь; 4) диференціація правового статусу судді у контексті трудових гарантій у кримінальному та цивільному процесі.

Дорадянський етап (з 1918 року по 1922 рік) – перша кодифікація трудового законодавства і до входження України до складу СРСР. Трудове

законодавство у цей період в історичній ретроспективі виглядає досить складним та невизначеним. З одного боку, це перехід від протекторату царської Росії до диктату сучасної радянської держави, що мало означати позитивний поштовх до створення низки демократичних та сучасних правових механізмів щодо деталізації обсягу трудових прав суддів; з іншого – встановлення адміністративно-командної системи, яка на цілі десятиріччя відкинула пріоритетність формування трудових прав та гарантій суддів у відповідності до міжнародних стандартів інших розвинутих демократичних держав того часу.

На початку зазначеного періоду було проведено першу кодифікацію трудового законодавства, результатом чого стало прийняття Кодексу законів про працю 1918 року [47, с. 5-6], який повністю відповідав умовам «воєнного комунізму». Виходячи з аналізу норм тогочасного документа, можливо виокремити наступні права, якими мали змогу користуватися судді в Україні: порядок надання допомоги працівникам у випадку втрати працездатності або хвороби; право оскаржувати рішення щодо переведення в іншу місцевість до відповідного місцевого відділу праці. Варто констатувати ту особливість, що за своїм обсягом даний документ містив невелику кількість статей декларативного характеру у зв'язку із чим видається складним оцінювати стан реалізації суддями зазначених прав на практиці у тогочасний період становлення трудового законодавства.

У відповідності до Положення про народний суд 1920 року [48] особи, обрані до складу народних судів, отримували право пройти професійну підготовку. Ми вважаємо, що зазначене право можна також розглядати у контексті трудових прав суддів з точки зору підвищення професійної кваліфікації. Враховуючи те, що судді направлялися для проходження професійної підготовки за рахунок місцевих бюджетів, можна сміливо стверджувати про забезпечення такого права за рахунок «роботодавця», тобто держави.

Цікавою видається позиція В.О. Гринюка [49, с. 4], який вказує на запровадження грошової компенсації суддям за ефективне здійснення правосуддя в складі військових трибуналів, створених Революційною Військовою Радою РСФРР у жовтні 1919 року. Вказане трудове право свідчить про позбавлення суддівського корпусу неупередженості та незалежності як основної вимоги до даної професії, оскільки «ефективне здійснення правосуддя» оцінювалося з точки зору кількості винесення смертних вироків «ворогам революції».

Потрібно враховувати ту обставину, що на суддів також поширюються у цей період норми загального трудового законодавства (зокрема, у цей час приймається Кодекс законів про працю 1922 року, який, на думку К.М. Лісогорової, «справедливо зазначав основоположні трудові права та гарантії працівників» [50, с. 185]). Вказаний документ складався з преамбули та 15 розділів. У першому розділі були подані загальні положення. У наступних розділах викладалися норми щодо регламентації робочого часу і часу відпочинку, заробітної плати, гарантій і компенсацій, трудової дисципліни, пільг для робітників і службовців [51, с. 9].

На думку А.С. Бочарникова [52, с. 240], КЗпП 1922 року був розрахований на умови НЕПу та добре їх відображав. Це зробило Кодекс ефективним та реально діючим. Згодом, як тільки розпочався занепад НЕПу, розпочалося і «спрощення» положень Кодексу, оскільки він втратив свій прогресивний характер. Деякі норми перетворилися на формальні, інші були скасовані, решта настільки змінилася, що набули асоціального характеру. КЗпП 1922 року був дійсно таким, що відповідав вимогам тільки свого часу.

Щодо права на відпочинок, то як вбачається із ст. 111 КЗпП 1922 року, кожний працівник був наділений правом брати додаткові дні щорічної відпустки, окрім державних свят, за умови їх подальшого відпрацювання протягом року. Вважаємо, що у контексті трудових прав суддів слід відзначити право на компенсацію за понадурочні роботи (тобто ненормований робочий день). Відтак, ст. 98 КЗпП 1922 року надає право на

отримання винагороди в разі, якщо понаднормові години впродовж тижня складають більше, ніж 40 годин. Потрібно акцентувати увагу на тому, що вказані норми цілком відповідали тогочасним реаліям революційного часу.

Коли знову звернути увагу на вищенаведене, то слід зауважити, що Положення про народний суд 1920 року, незважаючи на пряме закріплення вказівки щодо ненормованого робочого дня суддів, матеріальної компенсації не передбачало. Звідси, ми вважаємо, що за таких обставин застосовувалися загальні норми пізніше прийнятого КЗпП 1922 року. Якщо звернути увагу на ст. 103, 104 та 106 КЗпП 1922 року, то працівники управлінської та професійної діяльності мали можливість працювати до 6 годин на день [53, с. 132]. Таким чином, можна стверджувати про існування певних привілеїв трудових прав суддів, у порівнянні з іншими категоріями працівників.

Підводячи підсумки викладеного щодо даного етапу становлення трудових прав суддів, видається за доцільне зазначити його наступні ознаки: 1) закріплення права судді на визначений робочий час, на відпочинок, що за своїм змістом у повній мірі відповідає сучасним положенням трудового законодавства; 2) відсутність права судді на належну компенсацію за ненормований робочий день; 3) надання можливості громадянам, обраним на посаду судді, пройти додаткові курси підвищення кваліфікації за рахунок держави.

Радянський етап (з 1922 року по 1991 рік). Упродовж вказаного періоду було прийнято низку нормативно-правових актів, які сьогодні покладені в основу сучасного трудового законодавства України у контексті визначення трудових прав суддів.

10 грудня 1971 року був прийнятий Кодекс законів про працю, який діє й сьогодні в Україні. Якщо аналізувати тогочасну редакцію [54] вказаного нормативного документа, то можливо виділити наступні трудові права, якими наділялися працівники, у тому числі і судді: 1) право на відпочинок; 2) право на безпечні умови праці. Разом з цим, як зазначає К.В. Шаповал [40], у

цей період суддям також не дозволяється право на страйк та на об'єднання у професійні спілки.

Відтак, доцільно дослідити Закон УРСР «Про судоустрій» [55], який запровадив вперше право народного засідателя на збереження за ним посади та середнього заробітку на час здійснення обов'язків народного засідателя (ст. 44 Закону). Більш детально, на наш погляд, регламентовані трудові права судді в Законі УРСР «Про статус суддів» [36], зокрема до них можна віднести: належне матеріальне та соціально-побутове забезпечення (ст. 44), включаючи забезпечення житлом впродовж півроку після призначення на посаду; право на отримання додаткової житлової площі у зв'язку із виконанням посадових обов'язків (зазначене право окремо визначено у ст. 49 Житлового кодексу УРСР [56]); право на придбання пільгових приміщень житлового комунального фонду надано тим суддям, які перебувають на посаді 10 і більше років; надання спеціального посвідчення для безперешкодного входу до приміщень державних органів, у випадку виходу судді на пенсію; право на безоплатне медичне обслуговування судді та членів його сім'ї.

Вважаємо, що зазначений перелік трудових прав суддів, у порівнянні із історичною ретроспективою зарубіжних держав, є надзвичайно широким. Потрібно відзначити, що подальша судова реформа, яка відбувалася в Україні після здобуття незалежності суттєво скоротила обсяг та зміст таких трудових прав (у контексті соціально-побутового забезпечення). Окрім цього, вважаємо, що безкоштовне медичне забезпечення може бути надано працівнику у контексті виконання ним своїх професійних обов'язків. Разом з тим видається недоцільним надавати медичне забезпечення членам сімей суддів, оскільки за своєю правовою природою трудові правовідносини є двосуб'єктними та персональними, звідси складно визначити правове відношення членів сімей суддів до обсягу наданих йому трудових прав.

Таким чином, за результатами дослідження законодавства радянського періоду можемо виокремити наступні трудові права суддів у цей час: 1)

право на збереження посади та середнього заробітку на час здійснення обов'язків народного засідателя; 2) широкий спектр матеріальних та соціально-побутових прав, які надаються суддям у зв'язку із виконанням посадових обов'язків; 3) особливі супутні гарантії при пенсійному забезпеченні судді та для членів його сім'ї.

Шостий етап (з 1991 року і до нинішнього часу) – етап незалежності.

Після здобуття Україною незалежності у 1991 році постала необхідність у проведенні принципово нових змін у контексті реформування правового статусу судді як суб'єкта трудового права. Особливостями зазначеного періоду було те, по-перше, що існувала необхідність приведення трудових прав суддів до міжнародних стандартів; по-друге, прийняття нових законодавчих актів з регламентації досліджуваного питання, які б відповідали вимогам сучасної та демократичної держави. Незважаючи на суттєві редакційні зміни, які вносилися до радянських законів УРСР «Про судоустрій» та «Про статус суддів», вони за своїм змістом продовжували відповідати реаліям радянської доби. Окрім цього досить багато змін було внесено до Кодексу законів про працю 1971 року, однак обсяг прав залишався незмінним. Разом з цим законодавство України у частині надання права суддям на страйк, на укладення колективних трудових угод та на об'єднання у професійні спілки залишалось незмінним.

Реформа судоустрою в Україні, яка почалася 2010 року, до даного часу не запровадила жодних суттєвих змін щодо трудових прав суддів та пов'язаних з ними трудових гарантій з метою наближення їх до міжнародних стандартів. Відтак, сьогодні у літературі точиться дискусія щодо того, що судді незаконно обмежені у деяких трудових правах (право на страйк, право на об'єднання у професійні організації тощо). Як влучно відзначає з цього приводу у своїй роботі Т.В. Штих [26, с. 5], якщо враховувати ту обставину, що судді не мають безперервно виконувати свої завдання та функції, то позбавлення їх права участі у страйку видається незаконним.

Ми приєднуємося до наведеного підходу і вважаємо за доцільне зазначити наступне. По-перше, законодавче обмеження щодо заборони участі у страйку суддів відсутнє, адже згідно з п. 3 ст. 3 Закону України «Про державну службу» [57] дія цього нормативно-правового акту не поширюється на суддів. А в ньому, безпосередньо у ч. 5 статті 10, вказано, що державний службовець не має права організовувати і брати участь у страйках та агітації. Як зазначається у ст. 44 Конституції України [1], «ті, хто працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів». На підставі вказаного справедливим буде говорити про наявність у суддів певних соціальних інтересів чи потреб при здійсненні правосуддя як виду трудової функції. Нам імпонує аргументація щодо скасування заборони страйку Т.В Штих в тому, що здійснення функції правосуддя не є безперервним виробництвом, а тому завдати шкоди національній безпеці держави не може.

Як відзначає П.П. Пилипчук [58], у контексті реформування судової системи мають бути переглянуті умови здійснення трудових прав суддів, а саме держава має забезпечити належні, безпечні та здорові умови праці для суддів. Ми не поділяємо зазначеного підходу, оскільки забезпечення належних та безпечних умов праці у відповідності до абзацу 4 ст. 43 Конституції України покладається на роботодавця щодо будь-якого працівника. Окрім цього, якщо вести мову про триваючу реформу правосуддя в Україні, то у контексті реформування трудових прав суддів видається доцільним говорити про належну оплату праці суддів з тим, щоб нівелювати корупційну складову у більшості розглядів справи по суті у суді. Окрім цього, вести мову про безпечні умови праці необхідно щодо працівників, які задіяні на шкідливому виробництві, до якого правосуддя не відноситься.

Вважаємо за доцільне особливу увагу зосередити на встановлену законодавчу заборону суддів брати участь у професійних спілках. Як вказано в абзаці 2 ст. 127 Конституції України та опосередковано продубльовано у

частині 1 ст. 7 Закону «Про професійні спілки» [59], судді не можуть належати до політичних партій та професійних спілок. Якщо із обмеженням щодо участі у політичних партіях ми погоджуємося з огляду на збереження неупередженості та незалежності суддів, то щодо права участі у профспілках – така заборона видається недоцільною. Як зазначається у Конвенції МОП про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі [60], державні службовці користуються захистом при звільненні на тій підставі, що вони належать до професійних організацій державних службовців. Окрім цього, частина 2 ст. 6 Конвенції акцентує увагу на тому, що надання можливостей на участь державних службовців у професійних організаціях не завдає шкоди ефективній діяльності відповідного відомства або служби. Потрібно відзначити, що наведені положення Конвенції за юридичною силою є вищими за національне законодавство, оскільки зазначена Конвенція була попередньо ратифікована Україною. Враховуючи вимогу щодо примату міжнародного законодавства над національним, доцільним видається привести правовий статус суддів у контексті права на участь у професійних спілках до міжнародних стандартів.

Якщо виходити із загальної правової концепції поділу трудових прав на індивідуальні (право на відпочинок, на оплату праці тощо) та колективні (право на страйк, на участь у профспілках), потрібно відзначити, що судді в Україні *de jure* позбавлені колективних трудових прав. Слід погодитись з Г.І. Чанишевою [61, с. 93], що «право на свободу об'єднання є колективним трудовим правом тією мірою, що стосується права працівників і роботодавців створювати організації та вступати до них для захисту своїх економічних і соціальних інтересів у сфері праці».

У контексті колективних трудових прав доцільно навести позицію М.В. Данилової [62, с. 180], яка звертає увагу на відсутності права суддів на укладення колективних трудових договорів та угод. Ми приєднуємося до наведеної тези з огляду на наступне. Незважаючи на ту обставину, що чинне законодавство України [63] не встановлює прямої заборони на укладення

суддями колективних договорів, варто відмітити, що текстуальний аналіз ст. 2 та 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» дає підстави вважати, що його сторонами можуть бути працівники, які не мають статусу державного службовця.

Б.Б. Бурбанов [64] акцентує увагу на спеціальному механізмі щодо захисту суб'єктивних трудових прав суддів, який полягає у комплексних превентивних заходах з метою недопущення порушення таких трудових прав, а також механізмів щодо відновлення вже порушеного трудового права. Ми підтримуємо зазначену позицію частково з огляду на наступне. Щодо низки превентивних заходів з недопущення порушення трудових прав суддів видається доцільним говорити, зокрема, про запровадження підвищеної кримінальної відповідальності за посягання на життя судді та його близьких родичів у зв'язку із здійсненням професійної діяльності. Разом із цим невиправдано виділяти спеціальну низку заходів з відновлення порушених прав суддів, оскільки у даному контексті можна говорити про дискримінацію інших працівників у розрізі відновлення їх порушених прав.

Окрему увагу слід зупинити на такому специфічному трудовому праві суддів як участь у суддівському самоврядуванні. На відміну від інших категорій працівників, таке колективне трудове право суддів як участь у самоврядуванні (Всеукраїнський з'їзд суддів, збори суддів тощо) [4] окремо закріплено на законодавчому рівні. Потрібно відзначити, що механізм суддівського самоврядування дозволяє обирати третину складу суддів Конституційного Суду України, а також вирішувати деякі організаційні та кадрові питання суддівства в Україні чи в певній територіальній одиниці.

Таким чином, підводячи підсумки щодо сучасного етапу становлення трудових прав суддів в Україні, видається за доцільне виділити його наступні характерні ознаки: по-перше, позбавлення суддів колективних способів захисту трудових прав (право на страйк, на укладення колективних угод, на участь у профспілках) суперечить міжнародним стандартам та документам, які ратифіковані Верховною Радою України; по-друге, ми приєднуємося до

позиції представників доктрини трудового права про те, що позбавлення права суддів на страйк є недоцільним, так як здійснення ними трудової функції не передбачає безперервного виробництва, звідси тимчасовий страйк не може спричинити загрози національній безпеці державі. Ми пропонуємо на законодавчому рівні відмітити існуючі заборони щодо участі суддів у страйках та професійних спілках.

Варто відмітити ту обставину, що розвиток трудового права у зарубіжних країнах у часовому вимірі розпочався раніше, ніж в Україні. Окрім цього, враховуючи перебування України впродовж тривалого часу під протекторатом іноземних держав, говорити про самостійність формування правової думки щодо трудових прав суддів видається передчасним, оскільки досліджуваний інститут може бути сформований лише у межах демократичної держави. Звідси, вважаємо за необхідне проаналізувати історичний розвиток становлення трудових прав суддів у світі.

Проблематика визначення генезису історичного розвитку трудових прав суддів у світі полягає у тому, що сама галузь трудового права впродовж досить тривалого часу формувалася у контексті охорони праці найманих робітників та доктрини цивільного права. Варто констатувати той факт, що сьогодні у доктрині трудового права відсутні розробки щодо етапів формування трудових прав суддів у світі. Зважаючи на актуальність зазначеного питання, що була обґрунтована вище, пропонуємо здійснити дослідження розвитку трудових прав суддів в світі з точки зору меж класифікації щодо становлення та розвитку трудових прав загалом.

Зокрема, як відзначає у своєму дослідженні А.Г. Бірюкова [65, с. 113], становлення трудових прав у світі розпочалося із закінченням Французької революції та прийняттям низки кодексів Наполеона. Наступним етапом, на думку дослідниці, стало формування фабричного законодавства Англії, що дало новий поштовх у напрямку розширення змісту наданих трудових прав працівникам. Третім етапом дослідниця пропонує виділяти новітній період.

На наш погляд, запропонована класифікація не може бути повністю застосована до дослідження історії формування трудових прав суддів у світі, оскільки: 1) вона не охоплює періоду нового часу, який ознаменувався великими світовими війнами; 2) правовий статус суддів, зокрема їх трудові права, були визначені попередньо ще за часів Середньовіччя. З огляду на це вказана класифікація є неповною. Щодо позитивних рис варто відмітити, що правильним видається акцентування уваги на європейських країнах, досвід яких є цікавим з точки зору інтеграційних процесів в Україні сьогодні.

Автономія трудового права, на думку інших вчених [66], стала помітною лише після закінчення Другої світової війни. Враховуючи, що основні кодифікаційні роботи з трудового права почали відбуватися лише у післявоєнний період, пропонується виділяти лише два етапи становлення трудового законодавства: 1) післявоєнний і 2) сучасний. Зазначена лаконічність запропонованої класифікації, на наш погляд, оминає суттєві етапи становлення трудових прав суддів в історичній ретроспективі, тому не вважаємо за доцільне брати за основу зазначену класифікацію. Також варто зазначити, що функція правосуддя у Європі існує багато століть, звідси правовий статус суддів, зокрема їх трудові права, знайшли своє законодавче закріплення набагато раніше, ніж у післявоєнні роки.

Як свідчать матеріали Міжнародного семінару [67, с. 51], присвяченого проблемам реалізації індивідуальних свобод у сфері трудових відносин, який відбувся 11 липня 2008 року в м. Бордо (Франція), визначено основні принципи формування трудових прав впродовж історичної ретроспективи: 1) період Середньовіччя; 2) період фабричних законів; 3) період промислових революцій; 4) післявоєнний період; 5) сучасний період.

Нам більше імпонує зазначений підхід, оскільки він детальніше враховує особливості кожного періоду становлення трудового права, звідси видається за можливе дослідити правовий статус суддів як об'єкта правового регулювання трудових правовідносин. Разом із тим вважаємо, що дослідження середньовічних джерел права є невиправданим, оскільки

казуїстичність як основна риса галузей права того періоду не дозволяє в повній мірі вивчити всі аспекти трудових прав суддів. Окрім цього, враховуючи ту обставину, що кодифікація не є властивою для кожної правової сім'ї, для певних країн англо-саксонської правової системи дослідження трудових прав суддів видається складним навіть сьогодні.

У зв'язку із викладеним попередньо аналізом класифікаційних підходів щодо визначення етапів становлення трудового права у світі, вважаємо дослідити становлення трудових прав суддів у контексті зазначених періодів наступним чином: 1) етап запровадження фабричних законів у Європі; 2) національно-визвольний рух та революції у Європі у період XV-XVIII століть; 3) сучасний період. Варто зробити ремарку щодо того, що предметом дослідження виступають країни Західної та Східної Європи з огляду на те, що їх правові традиції є більш наближеними до українських, на відміну від дослідження трудових прав суддів у США та Південній Америці.

Перший етап (з 1340-х років по XV століття) – зародження фабричних законів у Європі. Першою державою, де були створені спеціальні нормативні акти, які регламентували трудові права та свободи працівників, слід вважати Велику Британію. Саме у цій країні у 1346 році [68] було запроваджено судову реформу, за рахунок якої суддям було збільшено заробітну плату з метою забезпечення їх неупередженості. На наш погляд, така законодавча ініціатива свідчить про прогресивність правової думки в Англії у той час, з огляду на розуміння категорії оплати праці для судді як основоположної гарантії його незалежності.

У період правління королеви Марії I [68] в Англії було запроваджено можливість надання судді статусу лорда довічно у зв'язку із належним виконанням своїх посадових обов'язків. Зазначене право слід розглядати у контексті категорії гідної оплати праці судді.

У Франції, починаючи з XIV століття, судді (так звані *magistrature assise*) [69, с. 10] були наділені повною автономією від інших гілок влади, окрім короля. Варто відзначити широкий спектр прав, який надавався суддям

у зв'язку із зайняттям таких посад, зокрема виконання їх трудових обов'язків було пов'язано із політичними функціям. Зазначене дозволяє стверджувати про наявну політичну владу у контексті наданих трудових прав.

Якщо розглядати зазначений етап становлення трудових прав суддів на прикладі Німеччини, варто вказати на таку особливість: до 1871 року територія Німеччини була поділена на окремі феодальні держави (землі), тому правосуддя на місцях здійснювалося місцевими феодалами, які за сумісництвом були суддями. Роль місцевих судів виконували так звані *amtsgericht* [69, с. 29-35]. На даному етапі видається складним говорити про закріплення певних трудових прав суддів, оскільки як можна встановити із деяких нормативних джерел того часу винагорода суддям-феодалам за розгляд справ у місцевих судах не сплачувалася.

Таким чином, підводячи підсумки розвитку трудових прав суддів у період зародження фабричних законів, варто відмітити наступні особливості: 1) надання, окрім винагороди, додаткових політичних прав суддям під час виконання функції правосуддя; 2) відсутність права винагороди судді у зв'язку із розглядом справи на місцевому рівні; 3) додаткові соціальні гарантії, наприклад, надання довічного звання лорда у випадку належного виконання професійних обов'язків. Окрім цього, ми вважаємо, що загальна назва першого етапу, яка запозичена із загальної класифікації становлення трудових прав, з урахуванням результатів проведеного дослідження видається недоцільною. Виходячи з цього, пропонуємо застосувати термін «середньовічна нормотворчість», який за своїм змістом більш чітко відображає сутність джерел трудового права щодо визначення трудових прав суддів у цей період.

Другий етап – етап національно-визвольного руху та революції у Європі. У контексті становлення інституту трудових прав суддів у Європі вважаємо за доцільне акцентувати увагу на становленні професійних спілок щодо певних категорій професій. Зокрема, у 1870 році в Англії було створено першу профспілку державних службовців (яка діє до сьогоднішнього часу),

до складу якої могли входити будь-які державні службовці, включаючи суддів. Варто відзначити, що законодавство Англії ніколи не вбачало проблеми у наділенні судді правом на участь у профспілці, оскільки він також має трудові права, які можуть бути порушені роботодавцем (державою або певними регуляторними органами у системі юстиції).

У відповідності до Combination Law Repeals Act 1824 вперше на законодавчому рівні в Англії було закріплено право працівників на страйк. У судових прецедентах *R. v. Rowlands* (1851) та *R. v. Druitt* (1867) [70] було закріплено право державних службовців на використання права на страйк. Оскільки судді в Англії (за виключенням мирових суддів) належать до системи державного правосуддя, то у цей час до них починає також застосовуватися зазначене трудове право.

На відміну від закріпленого права суддів на об'єднання у професійні спілки в Англії, у Франції законом Ле Шапельє 1791 року [71] було заборонено всім працівникам без винятку об'єднуватися у профспілки з метою захисту своїх трудових прав. Незважаючи на подальше скасування Наполеоном зазначеного нормативного акта, нами не знайдено жодного факту закріплення особливостей трудових прав суддів у Франції в цей період.

Щодо регламентації трудових прав суддів у Німеччині в цей період, то вони здебільшого були закріплені у Законі про судоустрій 1877 року (який діє і сьогодні у редакції 1975 року) [72, с. 132]. Варто відмітити, що судді за даним законодавчим актом були наділені правом відмови від переведення в інший суд або інстанцію без їх згоди, а також правом оскарження їх звільнення з посади (у цей період судді обираються на свою посаду довічно).

Таким чином, підводячи підсумки результатів дослідження становлення трудових прав суддів на другому етапі, можна виокремити наступні особливості: 1) вперше закріплено на законодавчому рівні право на страйк та на об'єднання у професійні спілки. Вважаємо, що таке закріплення зумовлено національно-визвольних рухом щодо захисту основоположних

прав та свобод громадян, який став значним поштовхом для перегляду інших кореспондуючих прав, особливо у сфері праці; 2) виокремлено інші супутні права суддів, зокрема право відмови від переведення до іншого суду та право оскарження звільнення. На наш погляд, зазначеною особливістю можна охарактеризувати зародження інституту трудових спорів, а також трудової юстиції, яка сьогодні успішно функціонує у багатьох країнах Європи.

Третій етап (з початку XX століття до 1980-х років) – сучасний період. Вказаний період у світі ознаменувався боротьбою працівників за право оскарження рішення роботодавця щодо звільнення, а також право на об'єднання у професійні спілки.

Науковий інтерес становить дослідження у контексті нашої теми правової регламентації трудових прав суддів в Австрії на рубежі XIX-XX століть. У зв'язку із призначенням судді на посаду (у цей період вони призначаються довічно) особа наділялася правом закріплення певних земель за нею, на території яких суддя мав здійснювати свої суддівські повноваження. Як відмічає у своєму дослідженні Franz Klein [73, с. 300], зазначене право розглядалося у контексті оплати суддівської винагороди з боку держави задля неупередженого здійснення правосуддя. При цьому за розгляд кожної окремої справи сторони мали сплачувати певний збір, який також враховувався в оплату праці судді.

Якщо аналізувати досвід Франції, то у цей час більшість суддів у зв'язку із проведенням судової реформи 1920 року були наділені правом на проведення страйків. Здійснення такого права можливо було за настання таких умов: 1) суддями лише суду певної територіальної одиниці (тобто судді з різних судових інстанцій не могли брати участь в одному й тому ж самому страйку); 2) страйк можливим було провести лише за умови його попереднього погодження із судовою адміністрацією держави [74, с. 350]. Потрібно відзначити, що у подальшому такі обмеження були скасовані. Відповідно до сучасного Трудового кодексу Франції [75] всі працівники (включаючи державних службовців) наділяються беззастережним та

безумовним правом на страйк. Окрім цього, судді у цей період мають право працювати лише впродовж 35 годин на тиждень, у порівнянні з іншими працівниками, які мають відпрацьовувати по 40 годин.

Підводячи підсумки викладеного дослідження на даному етапі становлення трудових прав суддів, варто відзначити наступні особливості: 1) європейські правові традиції, на відміну від українських, відрізняються своєю послідовністю та усталеністю. У зв'язку із чим видається складним говорити про повсякчасну зміну в обсязі та змісті трудових прав суддів на кожному етапі; 2) саме у вказаному періоді чітко визначено основні гарантії трудових прав суддів, які збереглися на сучасному етапі: скорочений робочий день, гідна оплата праці, механізм оскарження звільнення; 3) для зазначеного періоду характерним є незначний обсяг регламентації трудових правовідносин суддів, оскільки доктрина трудового права відносить їх більше до галузей публічного права, ніж до приватноправових відносин. За цих обставин у контексті даного періоду нами не досліджуються трудові кодекси того часу.

На сучасному етапі обсяг досліджень правового статусу суддів, включаючи їх трудові права та привілеї, у провідних країнах світу значно більший за обсягом у порівнянні із трудовою доктриною в Україні. Насамперед потрібно відзначити, що нормативна база з регламентації особливостей трудових прав судді є значно ширшою за обсягом та більш демократичною щодо змісту окремих трудових прав. Відтак, як зазначається в резолюціях № 40/32 і № 40/146 Генеральної Асамблеї ООН від 29 листопада 1985 року [76] і від 13 грудня 1985 року [77] відповідно, кожна держава повинна найкращим чином сприяти утвердженню та гарантуванню економічних, соціальних та трудових прав суддів. Як впливає із подальшого аналізу змісту вказаних документів, таке гарантування відбувається у формі запровадження відповідних винагород, умов праці тощо.

Вважаємо за доцільне більшу увагу зосередити на дослідженні європейського рівня нормотворчості з питань регулювання правового статусу

суддів у трудових відносинах. Зокрема, Рекомендація № R(94)12 щодо незалежності, ефективності й ролі суддів, ухвалена Комітетом міністрів Ради Європи 13 жовтня 1994 року [78] наділяє суддів наступними правами у контексті здійснення ними професійної діяльності:

- право на проходження додаткових курсів з підвищення кваліфікації у відповідній галузі права;
- право на укомплектування штату суддів з метою ефективнішого здійснення останніми своїх обов’язків;
- належна винагорода, яка відповідає гідності та відповідальності професії судді.

Варто відмітити, що положення Рекомендації щодо оплати праці суддів було запроваджено належним чином лише у 2010 році, із початком нової судової реформи в Україні. Щодо права суддів на підвищення власної кваліфікації, вважаємо, що вказана новела має бути негайно імplementована у Закон України «Про судоустрій та статус суддів».

Характерною особливістю сучасного стану розвитку трудових прав суддів у світі є те, що більшість нормативних положень сфокусовані на визначенні права суддів на гідну винагороду у зв’язку із здійсненням своїх службових обов’язків. Якщо детально вивчати положення Європейської хартії про закон «Про статус суддів», прийнятої Радою Європи 10 липня 1998 року [79], то можна зробити висновок, що при визначенні винагороди судді мають бути враховані такі критерії (складність вирішуваних справ, стаж, тощо), які жодним чином не можуть впливати на його упередженість та незалежність. Окрім цього цікавим видається положення щодо заборони отримувати суддями премії або нефінансові пільги у зв’язку із здійсненням суддівства. Якщо порівнювати з Україною, то варто відмітити, що досить часто суддям надаються окремі соціальні гарантії, які можуть включати надання службового житла тощо. Зазначені привілеї, на наш погляд, можливо розглядати у контексті корупційного правовідношення, тому варто

переглянути деякі положення Закону України «Про судоустрій та статус суддів».

Іншою характерною особливістю трудових прав суддів у світі сьогодні є можливість працювати неповний робочий день. Фактично в Україні оформлення трудового контракту із суддею щодо закріплення за ним неповного робочого дня або неповного робочого тижня видається неможливим. Незважаючи на це, однією з Директив ЄС [80] суддям надано право бути працевлаштованими у судовому корпусі певної держави-члена ЄС на неповний робочий день або неповний робочий тиждень. У відповідності до зазначеної Директиви на працівників, які зайняті неповний робочий день або тиждень, поширюються всі соціальні гарантії, а також механізми захисту від дискримінації як і на працівників, які працевлаштовані повний робочий день. Потрібно відзначити, що поширення дії зазначеної Директиви щодо суддівського корпусу було здійснено відносно недавно на підставі судового рішення, відомого як *O'Brien Judgment* [81]. Суть зазначеного спору полягала у тому, що один із суддів звернувся з позовом до Міністерства юстиції Великої Британії з тим, що йому було відмовлено у додатковій компенсаційній допомозі під час виходу на пенсію з тієї підстави, що він був працевлаштований на неповний робочий тиждень. Саме у зв'язку із прийняттям даного судового рішення були внесені відповідні зміни до вищенаведеної Директиви з метою поширення її дії на державних службовців, включаючи суддів.

Ще однією особливістю трудових прав суддів у світі є наданням останнім права на страйк. Зазначене право задеклароване не у процесуальних кодексах або у спеціальних законах, а в Етичному кодексі поведінки суддів [82]. Зокрема, якщо взяти до уваги положення Регламенту арбітражного правосуддя у Великій Британії, то сутність суддівського страйку є дещо відмінною від загальноприйнятого уявлення про страйк працівників. Зокрема, судді арбітражу мають право страйкувати у тому випадку, якщо дії, що вчинені по відношенню до них під час арбітражного розгляду сторонами,

є такими, що посягають на їх честь або гідність. При цьому головною рисою такого страйку є те, що сторони арбітражного розгляду позбавляються в цілому права на арбітраж, а вимога суддів під час такого страйку звернута не до держави або професійних спілок, а безпосередньо до учасників процесу.

Якщо аналізувати досвід Східної Європи у контексті трудових прав суддів, то найцікавішим видається досвід Сербії. Відповідно до ст. 25 Модельного закону Сербії про статус суддів [83] суддя наділений правом подавати заперечення до Верховного касаційного суду Сербії у тому випадку, якщо він не згоден із графіком призначених справ до розгляду або із вимогою делегувати розгляд певної справи іншому судді (у даному контексті мова йде не про суддівський відвід).

Окрім цього, ст. 28 Модельного закону про статус суддів наділяє правом суддю оскаржувати будь-які дії третіх осіб, якщо вони направлені на порушення його упередженості або незалежності у певній судовій справі. Потрібно відзначити, що зазначена конструкція є схожою до відводу судді за власним бажанням, що передбачена нормами кожного процесуального кодексу в Україні. Однак кардинальна відмінність полягає у тому, що для відводу необхідним є розгляд справи з самого початку, метою ж даної скарги є не заміна судді на нового, а у першу чергу нівелювання обставин, які стали причиною посягання на неупередженість судді.

Видається за доцільне зазначити ще одну особливість правового статусу судді у контексті трудових прав, яка закріплена у Федеральному Законі Німеччини про судову систему [84]. Відтак, кожен суддя, який працює у певній судовій інстанції безперервно протягом 3 років, наділяється правом пройти стажування у судовому корпусі іншої держави-члена ЄС у рамках спеціального учбового відрядження (*secondment*). Потрібно відзначити, що вказану законодавчу новелу варто запровадити і в Україні шляхом внесення відповідних доповнень до чинного Закону України «Про судоустрій та статус суддів». Це буде корисним у контексті гармонізації систем правосуддя України та ЄС і сприятиме плідному обміну досвідом суддями різних країн

світу, особливо тих, які і територіально, і ментально близькі до нашої держави. Окрім цього, через декілька років директиви ЄС будуть застосовуватися для вирішення судових спорів по суті, тому навички у застосуванні елементів європейської нормотворчості з боку українських суддів дадуть змогу запровадити ефективну судову систему європейського зразка в Україні.

У Європейській хартії про статус суддів зазначається, що у зв'язку із виконанням своїх функцій судді мають бути наділені наступним обсягом кореспондуючих прав, зокрема: належним рівнем винагороди, що може захистити від впливу або тиску на прийняття рішення у справі; особливими гарантіями у зв'язку із інвалідністю, хворобою або смертю судді, які мають бути передбачені в національному законодавстві держав-членів ЄС; пенсією по старості судді, яка має бути максимально наближеною до тієї винагороди, яку суддя отримував під час виконання своїх професійних обов'язків.

На наш погляд, наведений вище стандарт щодо пенсійного забезпечення суддів не відноситься до трудових прав, а має бути досліджений саме у контексті соціального забезпечення людей пенсійного віку. Окрім цього, враховуючи принцип соціальної справедливості у трудовому праві та праві соціального забезпечення, формування відмінного пенсійного забезпечення суддів як одне з трудових прав слід вважати несправедливим по відношенню до інших працівників, пенсійне забезпечення яких формується із щомісячних відрахувань із заробітних плат.

Якщо аналізувати сучасний стан розвитку правового статусу судді як суб'єкта трудового права у Російській Федерації, вважаємо за доцільне виокремити наступні особливості. Зокрема як зазначається в одному з досліджень [85, с. 143], у відповідності до Закону «Про статус суддів у Російській Федерації» судді мають право на оскарження рішення кваліфікаційної комісії у випадку прийняття останньою рішення щодо накладення дисциплінарної відповідальності або ж рішення щодо відсторонення від роботи. Деякі вчені дотримуються тієї позиції [86, с. 470],

що будь-яке оскарження у контексті трудового права носить ознаки адміністративного процесу, а звідси не може бути розглянуто у контексті трудового права. Ми не підтримуємо зазначену думку, адже вважаємо, що таке оскарження має місце у зв'язку із порушенням певних трудових прав працівників (у даному випадку суддів), тому право на оскарження слід розглядати у контексті трудового законодавства як одну з гарантій непорушності та недоторканності судді.

Таким чином, підводячи підсумки викладеного за результатами дослідження закріплення трудових прав суддів на сучасному етапі у світі, слід виокремити наступні особливості: 1) значна увага приділяється суддівській оплаті праці як одній з гарантій неупередженості; 2) сформовано право на належне пенсійне забезпечення суддів; 3) встановлено особливі гарантії у зв'язку із тимчасовою втратою працездатності або інвалідністю; 4) надано право на відрядження до інших держав з метою обміну професійним досвідом.

Отже, на підставі викладеного дослідження генезису становлення трудових прав суддів у світі та в Україні доводиться відзначити певну «відсталість» формування та становлення вітчизняного трудового законодавства у порівнянні з іншими державами. Відтак, як показує історичний екскурс предметом регламентації трудового права у період національно-визвольного руху у та промислових революцій є боротьба державних службовців (включаючи суддів) за право на страйк та об'єднання у професійні спілки. Потрібно відзначити, що законодавча заборона на такі права для суддів у межах українського законодавства є досить тривалою та бере початок із періоду встановлення радянської влади на території України.

Висновки до розділу 1

1. Під трудовими правами суддів як найманих працівників варто розуміти встановлені актами загального та спеціального законодавства певні

соціально-економічні можливості, які виникають у особи у разі набуття статусу судді Конституційного Суду України або судді суду загальної юрисдикції, за допомогою яких забезпечується належний рівень її життєдіяльності шляхом зайняття трудовою діяльністю та виконання державно-трудової функції по вирішенню правових спорів.

2. Трудові права суддів в Україні характеризуються наступними ознаками: 1) обмеженість (просторова та часова) трудових прав особи, що пов'язана з наявністю правового статусу судді; 2) особливі юридичні та фактичні підстави виникнення регулятивних трудових прав судді; 3) особливі юридичні та фактичні підстави виникнення охоронних трудових права судді; 4) особливий порядок захисту трудових прав; 5) поєднання загального та спеціального нормативно-правового регулювання трудових прав суддів.

3. Періодизація становлення та розвитку трудових прав суддів в Україні (згідно з територіальним критерієм) складається з таких етапів: 1) етап Київської Русі (з IX століття до 1660-тих років); 2) гетьмансько-імперський етап (з 1660-тих років до 1861 року); 3) імперський етап (з 1861 року до 1918 року); 4) дорадянський етап (з 1918 року до 1922 року); 5) радянський етап (з 1922 року до 1991 року); 6) етап незалежної України (з 1991 року до сьогодення).

РОЗДІЛ 2

ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ СУДДІВ

2.1 Поняття механізму забезпечення трудових прав суддів

У ст. 43 Конституції України [1] та ст. 23 Загальної декларації прав людини [87] проголошується право кожного на працю. Не є винятком із цього правила і судді. Вони належать до особливої категорії працівників, що наділені спеціальним трудо-правовим статусом. Він включає у себе комплекс правомочностей, які можуть бути реалізовані у повному обсязі тільки завдяки створенню і дії системи юридичних засобів. Вона відображається у формі механізму забезпечення трудових прав суддів.

Механізм забезпечення трудових прав суддів – це складне юридичне явище, яке, виконуючи властиві йому функції, безпосередньо впливає на правове регулювання відносин суддів у сфері праці цих осіб, оскільки є його обов'язковим структурним елементом. Така регламентація може бути ефективною тільки у разі розуміння поняття та справжньої сутності самого механізму забезпечення трудових прав суддів як працівників. Пізнання його змісту є необхідним для усунення наявних на сьогодні недоліків законодавчої та правозастосовної практики. Вони створюють реальні перешкоди для реалізації суддями своїх правомочностей під час здійснення своєї трудової діяльності. Остання, у свою чергу, має суспільне значення, адже пов'язана зі здійсненням правосуддя, основним завданням якого є охорона й захист прав і свобод фізичних та юридичних осіб від будь-яких порушень.

Погляди дослідників на поняття і сутність механізму забезпечення трудових прав суддів є різноманітними та часто суперечать один одному. Досі не вдалося усунути типові юридичні помилки при конструюванні наукових дефініцій зазначеного механізму й не висвітлено у достатньому

обсязі його суть, а також не проведено комплексного дослідження з цього питання. Це негативно відображається на теоретико-прикладному рівні, що зовсім не сприяє утвердженню та гарантуванню правових можливостей суддів у сфері їх праці у відповідності до міжнародних стандартів. Зазначені обставини у сукупності зумовлюють актуальність розгляду постановленої проблеми. Як наслідок це вимагає здійснення її подальшого системно-структурного аналізу з метою досягнення єдності (одностайності) у праворозумінні за означеним напрямом дослідження. Крім того, отримані результати слугуватимуть підставою для подолання прогалин у правовій регламентації трудових відносин суддів, а також удосконалення юридичних засобів їх реалізації, охорони та захисту. У такому разі стане можливим забезпечити незалежність та неупередженість суддів, що є принципами їх трудової діяльності.

З'ясування змісту поняття механізму забезпечення трудових прав суддів передбачає детальне вивчення складових, які його утворюють. До них належать такі юридичні категорії як «трудові права суддів», «забезпечення прав людини», «забезпечення трудових прав суддів», «механізм», «юридичний механізм», «механізм забезпечення прав і свобод людини» та «механізм забезпечення трудових прав суддів». Їх всебічний аналіз дозволить сформулювати визначення досліджуваного питання.

Наукові погляди щодо розуміння поняття «трудові права суддів» є різноманітними. Водночас їх об'єднує постулат про те, що воно має комплексний характер. Він проявляється в таких ознаках, які притаманні трудовим правам цих працівників: 1) вони є природними можливостями суддів; 2) вони є невідчужуваними від них; 3) вони необхідні їм для задоволення їх інтересів й потреб; 4) існують у сфері реалізації суддями своєї здатності до праці; 5) закріплюються нормами права, тому мають позитивну природу; 6) вони є соціально-економічними правами суддів, оскільки спрямовані на особу працюючих та складають матеріальну основу їх добробуту; 7) вони реалізуються в індивідуальних і колективних трудових

правовідносинах, тобто можуть бути індивідуальними та колективними [88, с. 82]. Отже, зазначені риси характеризують досліджувану категорію, надаючи їй значення багатогранного юридичного явища. Вони є необхідними для розкриття її змістовної наповнюваності. Однак ці ознаки виражають тільки загальну сторону правомочностей суддів у сфері праці, яка властива для усіх інших працюючих. Не заперечуючи їх важливості, все-таки видається правильним провести деяке доповнення до вище викладеного переліку. Узагальнено під ними мають на увазі особливі правові можливості суддів, що впливають із виконуваної ними головної трудової функції – здійснення правосуддя. Це означає, що трудові права суддів є спеціальними та повинні забезпечуватися своєрідним юридичним механізмом.

Крім трудових прав суддів, іншою складовою, яка входить до структури поняття «механізм забезпечення трудових прав суддів», є категорія «забезпечення трудових прав суддів». Для того щоб зрозуміти її сутність, слід розкрити зміст дефініцій «забезпечення», «забезпечення прав людини» та «забезпечення трудових прав суддів».

У Великому тлумачнику словнику сучасної української мови слово «забезпечення» визначається як дія, яка полягає у наданні кому-небудь достатніх матеріальних засобів до існування; створенні надійних умов для здійснення чого-небудь; гарантуванні чогось; захисті, охороні кого- або чого-небудь від небезпеки [8, с. 375]. Виходячи із цього, семантичне значення поняття «забезпечення» є різноаспектним. Проте воно позначає форму активної діяльності, спрямовану на досягнення певних результатів. Вона може бути як альтернативною, так і одночасно включати у себе комплекс дій із гарантування та захисту когось чи чогось. У цілому її зміст позначає необхідність організації такого соціально-правового стану, за якого відсутня будь-яка небезпека.

Як вважає З.Д. Чуйко, термін «забезпечення» означає «створення надійних умов для здійснення, гарантування захисту, охорони будь-кого або чого-небудь від небезпеки [89, с. 85]. Вчений доповнює вищезазначений

перелік дій, якими характеризується поняття «забезпечення», дією у вигляді охорони когось або чогось від означеного негативного фактора. Тобто йдеться про попередження можливої загрози порушення. Вона існує на стадії, коли не потрібно вживати заходів захисту, оскільки ще не настали негативні наслідки від останнього. Враховуючи викладені обставини, її вказівка у понятті «механізм» є надзвичайно важливою.

Підсумовуючи вищенаведені аспекти категорії «забезпечення», варто визначити її як комплекс дій, які виражаються у вигляді гарантування, охорони та захисту кого-небудь або чого-небудь з метою реалізації сприятливих для нього умов, недопущення посягання на них та відновлення попереднього стану в разі невиконання правил щодо їх обов'язкового дотримання.

Права людини, у тому числі й трудові, повинні бути реальними. Згідно з науковим висновком В.О. Веклича, це передбачає «можливість дійсної реалізації, охорони, захисту та поновлення у разі порушення прав особи. Для забезпечення реальності прав людини існують гарантії прав і свобод особи» [90, с. 38]. Процес здійснення цього завдання та досягнення відповідної мети становить ґносеологію поняття «забезпечення прав». Зважаючи на те, що воно містить такий елемент як «дії», то за своєю природою є багатофункціональним та процесуальним. На підставі цього зазначене поняття являє собою певну, визначену законом, діяльність щодо втілення вжиття юридичних норм та, як наслідок, отримання суб'єктами прав соціально-економічних благ.

Щодо терміна «забезпечення прав», то вчені його визначають по-різному, акцентуючи увагу на тих чи інших властивих йому аспектах. Так В.М. Андрійв вважає, що найбільш обґрунтованим є включення до поняття забезпечення прав і свобод «механізму реалізації, який проявляється в утвердженні та гарантуванні відповідних прав та свобод, механізму охорони, що спрямований на попередження порушень проголошених та закріплених прав і свобод шляхом вжиття профілактичних заходів, а також механізму

захисту, спрямованого перш за все на відновлення порушених прав та свобод» [88, с. 117]. При цьому вчений наголошує на тому, що зазначена категорія є ширшою за змістом, ніж категорії «утвердження й гарантування прав», «захист прав» чи «охорона прав». Кожній із них надається лаконічне й конструктивне тлумачення, визначається їх функція у цілісному механізмі забезпечення прав людини. Це сприяє розумінню останнього як системного юридичного поняття, що відображає динамічні явища правової дійсності, які постійно перебувають у дії і навіть виконують детермінуючу роль.

Також важливо підкреслити позицію О.І. Наливайка, який стверджує, що «серцевиною процесу забезпечення прав людини є створення гарантій їх реалізації» [91, с. 22]. З цим можна цілком погодитися і навіть назвати таку інтерпретацію своєрідною аксіомою. Сутність забезпечення прав особи не може полягати виключно в їх охороні та захисті, адже ці форми дії передбачають тільки запобігання будь-яким порушенням суб'єктивних правомочностей або їх припинення. Проте сам факт неправомірного обмеження чи скасування цих прав може не виникнути або не існуватиме загроза цього. У той самий час особа, що володіє комплексом юридичних можливостей, не матиме змоги їх втілити в життя і отримати відповідні вигоди, якщо не буде розроблено з цією метою спеціальних юридичних засобів, тобто гарантій. Безпосередньо вони спрямовані на реалізацію прав людини. Крім того завдяки їм декларативність припису законодавчого акта, що закріплює правомочності останньої, перетворюється на дійсність. І, як наслідок, він оцінюватиметься як справедливий та ефективний, тобто такий, що фактично виконаний.

Зроблений висновок підкріплюється аргументами О.Ф. Скакун про те, що «гарантії – це найважливіший чинник реального забезпечення прав і свобод людини і громадянина. Без гарантій права і свободи перетворюються на своєрідні «заяви про наміри», що не мають ніякої цінності ні для особи, ні для суспільства» [92, с. 73]. Отже, гарантії виступають обов'язковим показником результативності правового регулювання суспільних відносин, в

яких особи діють шляхом використання належних юридичних можливостей. Правильно наголошує вчений на тому, що за відсутності таких засобів права й свободи людини стають звичайною формальністю. Тому необхідність встановлення державою зазначених гарантій обумовлена соціальною цінністю кожної людини.

В.О. Веклич наголошує на тому, що головною ознакою поняття «забезпечення захисту прав і свобод людини» є системна домінанта. Воно складається з таких обов'язкових правових інститутів як «гарантування», «реалізація», «охорона», «захист» та «відновлення». Вчений свій висновок обґрунтовує тим, що «у цілому усі такі складові та елементи разом відтворюють певну системну сукупність умов забезпечення й захисту прав і свобод людини і громадянина. Сталість їх взаємозв'язку створює необхідне взаємодіюче середовище щодо дотримання принципу реальності прав і свобод людини і громадянина. Таким чином, розгляд наукових пошуків цього напрямку у розумінні змісту поняття забезпечення виокремив нерозрізнену, системну діяльність держави, що потребує застосування спеціального механізму або ж системи механізмів, які створюють певні умови» [90, с. 39]. Аргументи дослідника варті уваги і є досить ґрунтовними, але з ними можна погодитися тільки частково. Забезпечення прав особи – це функціональна система, структуру якої утворюють реалізація, охорона та захист цих правомочностей. Що ж до правового інституту «відновлення», то його не слід розглядати в якості елемента такої системи. Це обґрунтовується тим, що категорія «відтворення» уже передбачена у змісті терміна «захист прав». Вона становить один з аспектів його сутності та є наслідком дії, яка ним обумовлюється.

За результатами вивчення проблеми забезпечення і захисту прав й свобод людини, В.О. Веклич робить її концептуальне визначення: «Це комплекс сталих функціонально-попереджувальних заходів правової держави, що практично втілюються спеціальним механізмом, який входить до складу міжнародної та національної системи гарантування

загальнолюдських цінностей, спрямовує взаємодію і функціонування державних органів та установ, які за участі й підтримки громадян здійснюють діяльність щодо створення максимально сприятливих і оптимальних економічних, соціальних, політичних та інших умов задля повноцінного збалансованого і гармонічного розвитку людини, суспільства і держави, включає в себе сукупність створених та закріплених державою правових інструментів і засобів регулювання процесів у сфері прав і свобод людини і громадянина і через інститути «розробки», «заохочення», «гарантування», «реалізації», «охорони», «моніторингу», «захисту», «відновлення», «відшкодування», «інформування», «мобілізації підтримки» та «взаємної відповідальності особи та органів виконавчої влади і їх посадових осіб» робить їх реально визначеними та реально здійсненими» [90, с. 41]. Аналізуючи погляди вченого, варто зауважити, що він виокремлює як два самостійні поняття «забезпечення прав» та «захист прав». Проте між ними існує діалектичний взаємозв'язок, а тому вони співвідносяться як ціле та частина. Метою забезпечення прав людини є їх повна реалізація у непорушному стані. У разі, коли порушення правомочностей особи мало місце, все-таки буде діяти система забезпечення їх захисту, тобто відновлення (повернення до попереднього стану, відшкодування завданої шкоди тощо). Водночас слід підтримати позицію В.О. Веклича, згідно з якою забезпечення прав людини виражається у певній формі – механізмі. Завдяки цьому категорія «забезпечення прав людини» набуває функціонального значення.

На підставі вищевикладеного, під поняттям «забезпечення прав людини» варто розуміти систему заходів державних і недержавних органів й організацій, спрямованих на реалізацію (утвердження й гарантування), охорону й захист правомочностей особи з метою їх повної реалізації.

Керуючись сформульованою дефініцією, можна окреслити зміст поняття «забезпечення трудових прав суддів». Це визначений загальним та спеціальним законодавством комплекс юридичних дій, які полягають в

реалізації, охороні і захисті прав суддів у сфері праці та здійснюються уповноваженими на це органами та особами.

Перед розглядом питання про поняття механізму забезпечення трудових прав суддів необхідно з'ясувати, що саме мається на увазі під термінами «механізм» та «механізм забезпечення прав і свобод людини». Щодо першого, то у Великому тлумачному словнику сучасної української мови він розглядається у декількох значеннях: 1) внутрішня будова, система чого-небудь; 2) сукупність станів і процесів, з яких складається певне фізичне, хімічне та ін. явище [8, с. 667]. Отже, за семантичним підходом поняття «механізм» є цілісним комплексом певних елементів, між якими існують впорядковані взаємозв'язки. Воно відображає структуру, архітектоніку того чи іншого явища, у тому числі й правового. Завдяки йому в системному вигляді об'єктивуються явища юридичної дійсності, які, як наслідок, являють собою їх єдність та взаємодію.

Поряд із категорією «механізм» виділяють категорію «правовий механізм». Під ним розуміють необхідний та достатній для досягнення конкретної юридичної цілі системний комплекс юридичних засобів, що організовані у певній послідовності та діють поетапно у відповідності до нормативно визначеної схеми (процедури) [93, с. 97]. У такому разі правовий механізм не являє собою просту внутрішню будову явища, що характерно для поняття «механізм». Як зазначається у науковій літературі, це визначена конструкція, що передбачає дію послідовно організованих юридичних засобів, які дозволяють досягти конкретної юридичної цілі з дотриманням відповідної процедури [94, с. 48]. Викладені положення безпосередньо стосуються і механізму забезпечення трудових прав суддів. Адже він побудований на нормативній основі. Тому при дослідженні його поняття потрібно враховувати, що це, перш за все, організована сукупність юридичних засобів, які використовуються у встановленому законом порядку з певною юридичною метою. Воно є системною трудо-правовою категорією, якій властивий інструментальний (сукупність юридичних засобів),

організаційний (налагоджений зв'язок між елементами у встановленому форматі) та цільовий (спрямованість на досягнення певної правової мети) характер.

Отже, механізм в юридичному значенні – це система передбачених нормативно-правовими актами засобів, які створені та функціонують на засадах організованості та послідовності для реалізації чітко поставленого правомірного завдання. Іншими словами, він діє у правовій площині з метою реалізації фундаментальних принципів права.

Складовою поняття «механізм забезпечення трудових прав суддів» є поняття «механізм забезпечення трудових прав працівників». У науці трудового права існує чимало підходів до розуміння останнього. Вони концептуально відрізняються між собою, але містять чимало спільних ознак, які відображають сутність такого механізму. Серед таких детермінацій варто зазначити наступні.

Так, спираючись на теоретичні погляди В.М. Андріїва, можна визначити механізм забезпечення трудових прав працівників як «систему взаємопов'язаних правових заходів та засобів, спрямованих на сприяння реалізації трудових прав шляхом їхнього гарантування, охорони та захисту, що здійснюються уповноваженими органами та особами у формах та способах, передбачених законодавством» [88, с. 118]. Наведена дефініція виражає усі особливості трудо-правової категорії, що вивчається. Вони полягають у тому, що механізм забезпечення трудових прав працівників – це, по-перше, системне явище, структурні елементи якого перебувають в юридичній взаємодії. По-друге, він передбачає певну діяльність компетентних органів та осіб, що чітко регламентується законодавчими приписами. По-третє, попередні дві складові поняття направлені на забезпечення трудових прав працівників, тобто їх реалізацію, охорону та захист. У своїй сукупності названі риси характеризують аналізований механізм як правову, цільову, системно-структурну трудо-правову категорію.

На відміну від інших вчених, О.Ф. Скакун акцентує свою увагу на тому, що з приводу забезпечення прав і свобод людини складається і діє цілісний соціально-правовий механізм. При цьому юридичний механізм є складовою соціального. Дослідник розуміє його «як систему засобів і чинників, що забезпечують необхідні умови поваги до всіх основних прав і свобод людини, які є похідними від її гідності» [28, с. 190]. Безсумнівним є той факт, що юридичний механізм забезпечення прав людини в цілому та працівників зокрема має соціальний зміст. Його призначення – гарантування, охорона та захист правомочностей особи, які є невід’ємними від її особистості, тобто виражають її сутність. Для виконання такого комплексного завдання аналізований механізм наділений так званим «арсеналом юридичних інструментів», тобто передбачених законом засобів. Вони є правовою основою, завдяки якій він може повноцінно функціонувати. Тому соціальна складова у загальному механізмі забезпечення прав і свобод людини, а також в окремо взятому механізмі забезпечення трудових прав суддів, завжди присутня.

На основі наукової позиції В.В. Радзівєвської, досліджуване поняття має значення «складної багатоланкової системи інститутів, засобів і способів, через які утверджені (закріплені) права і свободи людини стають реальними, що передбачає створення правових умов для їх реалізації, охорони, складовою якої є захист (у разі їх порушення чи виникнення потенційної загрози такого порушення)» [95, с. 164]. Як стає зрозуміло із наведеної дефініції, механізм забезпечення трудових прав працівників являє собою не просту систему юридичних інструментів, а включає їх комплекс, розподілений за певними рівнями (ланками). Завдяки їм правомочності працюючих у сфері праці гарантуються з метою реалізації та відповідним чином охороняються. При цьому така охорона передбачає захист цих прав. Зроблений висновок дослідника, на наш погляд, є помилковим, оскільки терміни «охорона» і «захист» не тотожні. Вони мають різне цільове призначення. Так, охорона трудових прав працівників – це юридичні заходи,

які спрямовані на збереження таких прав у непорушному стані. Щодо ж до захисту трудових прав працівників, то він діє після настання факту їх порушення і застосовується з метою відновлення та подальшої реалізації.

І.В. Лагутіна, вивчаючи правову конструкцію юридичного механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників, сформулювала його поняття. Вона вважає, що це «єдине, цілісне і якісно самостійне явище правової системи, що є комплексом взаємопов'язаних і взаємодіючих передумов, засобів та умов, які створюють належні юридичні і фактичні можливості для повноцінного здійснення кожним працівником своїх особистих немайнових трудових прав» [96, с. 12]. Знову ж таки вчена підкреслює системний характер поняття механізму забезпечення трудових прав працівників, але виражає це у своєрідному вигляді. Для цього науковець надає категорії, що вивчається, нового змісту. Дослідник її розуміє не просто як комплекс певних елементів, а як правове явище, якому приманні ознаки єдності, цілісності, якісної самостійності. Цим утверджується постулат про те, що механізм забезпечення трудових прав працівників, у тому числі й суддів, є автономним юридичним явищем відносно інших механізмів правового регулювання суспільних відносин.

Крім того, І.В. Лагутіною робиться акцент на структурі досліджуваного механізму. На відміну від класичних наукових поглядів вона включає до переліку елементів останньої передумови та умови. Це не лише компоненти, що пов'язані між собою. Вони перебувають у взаємодії один з одним, тобто не можуть існувати абсолютно окремо. І останнє, про що йдеться у визначенні вченої, це призначення усіх виділених складових. Воно виявляється в установчій функції, яка полягає у створенні де-юре та де-факто основи, необхідної для здійснення кожним із працюючих своїх трудових прав. Тобто, головна мета означеного механізму – це реалізація таких правомочностей. У той самий час у приведеній вченим дефініції відсутня дуже важлива ознака механізму забезпечення трудових прав працівників, а саме: вказівка на інституції (органи, організації), завдяки яким функціонують

всі інші складові цього механізму. У такому разі втрачається динамічний і організаційний аспект відповідного поняття.

Проведене дослідження змісту категорій «трудові права суддів», «забезпечення», «забезпечення прав людини», «механізм», «юридичний механізм» та «механізм забезпечення прав і свобод людини» є теоретичною основою для визначення поняття «механізм забезпечення трудових прав суддів». Отже, під ним слід розуміти систему передбачених загальним та спеціальним законодавством правових засобів, які використовуються уповноваженими органами або особами у формі гарантування, превентивної охорони і захисту трудових прав працівників з метою їх повної та всебічної реалізації.

Згідно з ґносеологічним підходом механізм забезпечення трудових прав суддів являє собою системно-структурне правове явище у сфері праці. Його зміст розкривається у складових, на підставі яких він формується, та властивих йому сутнісних ознаках. Вони у сукупності утворюють сутність цього інституту. Для з'ясування окресленого питання необхідно висвітлити наукові позиції щодо архітекτονіки механізму забезпечення прав людини в цілому та трудових прав працівників зокрема. У такому випадку стане можливим обґрунтовано та комплексно висвітлити сутність механізму забезпечення трудових прав суддів.

Так, на думку В.В. Радзієвської, правовий механізм забезпечення прав і свобод людини, у тому числі трудових прав суддів, як цілісна система «складається з двох підсистем – нормативно-правової та інституційної, що перебувають у взаємозв'язку та взаємодії. Внутрішня узгодженість елементів цих підсистем, конструктивна їх цілеспрямованість на забезпечення прав і свобод людини є умовою ефективності даного механізму» [95, с. 164]. Із твердженням вченого варто погодитися, оскільки виділення названих двох складових впливає вже із поняття механізму забезпечення прав людини. Правильним є те, що вони перебувають у взаємозв'язку між собою, який, як наголошує дослідник, є впорядкованим. Також для нього характерна мета,

яка закладена у його визначенні і є його призначенням – це забезпечення прав людини. При цьому все-таки варто було б її конкретизувати і вказати, що нею виступає фактична реалізація таких правомочностей. Не можна заперечити, що ефективність функціонування досліджуваного механізму залежить від того, досягнута зазначена ціль чи ні.

Також В.В. Радзієвська роз'яснює зміст кожної із запропонованих підсистем: «Нормативно-правовою складовою механізму забезпечення прав і свобод людини та громадянина є система правових норм, що регламентовані у відповідній нормативно-правовій формі (у формі закону), яка виступає правовим підґрунтям та об'єктивує умови правової дійсності, чим забезпечується реальність прав і свобод людини, тобто охорона та правові можливості щодо реалізації. Інституційна складова правового механізму забезпечення прав і свобод людини включає систему органів державної влади, інших зобов'язаних суб'єктів, які у межах своїх повноважень відповідно до закону забезпечують охорону прав і свобод людини та громадянина, правові умови реалізації, їх гарантування та захист (у разі порушення чи загрози такого)» [95, с. 164]. Отже, механізм забезпечення прав людини представлений двома складовими – нормативною або нормативно-правовою та інституційною. Кожна із них являє собою певну систему норм та інституцій відповідно. Якщо перша характеризує статичну сторону цього механізму, то друга – динамічну. Тому за своєю природою зазначений механізм є нормативно-функціональним, тобто він передбачає реалізацію правових положень про права людини. Нормативно-правова підсистема виступає юридичною основою для інституційної. Вона визначає межі здійснення останньої, вказуючи на форми та порядок діяльності уповноважених органів та осіб, які становлять другу підсистему. Крім того нею окреслюється зміст реалізації, охорони та захисту прав людини, який повинен бути втілений на практиці.

З точки зору І.В. Лагутіної, «механізм забезпечення і захисту прав і свобод людини в сучасних умовах» є складним правовим комплексом, що

включає як внутрішньодержавні, так і міжнародні засоби. Це, з одного боку, національні нормативно-правові акти та орієнтовані на їх виконання органи держави, а з іншого – міжнародні договори і створювані на їх основі органи, покликані забезпечити реалізацію норм, визнаних країнами як обов’язкові» [96, с. 11-12]. Концепція вченого дозволяє зробити наступні висновки. По-перше, механізм захисту прав і свобод людини являє собою єдину узагальнену сукупність юридичних засобів, які застосовуються на національному та міжнародному рівнях. По-друге, кожен із цих рівнів представлений нормативною та інституційною системою. Вони передбачають одночасну наявність правових норм, що виражені у законодавстві й міжнародних актах, а також органів, які покликані їх здійснювати. Єдиним зауваженням до запропонованого дослідником визначення є те, що у механізмі забезпечення прав і свобод людини на внутрішньодержавному рівні діють не тільки державні органи у формі правозастосування. Він покладає обов’язки щодо реалізації прав людини на інших юридичних та фізичних осіб, які визначаються на законодавчому рівні.

Продовжуючи думку І.В. Лагутіної, варто зазначити, що в юридичній літературі виділяють два різновиди механізму забезпечення прав людини, зокрема і трудових прав суддів, – національний й міжнародний. Перший механізм забезпечення правомочностей суддів у сфері праці має свої особливості у кожній країні, у той час як міжнародний є однаковим для всіх суддів, незалежно від національності, громадянства та специфіки здійснення правосуддя чи інших суддівських функцій [97, с. 33]. Зазначена класифікація є досить обґрунтованою та змістовно й повно розкриває сутність механізму забезпечення трудових прав суддів. Національний рівень передбачає наявність внутрішньодержавних норм, які регламентують трудо-правовий статус суддів, а також комплекс уповноважених органів, які їх виконують. На міжнародному рівні діє система міждержавних органів та організацій з метою реалізації міжнародних стандартів забезпечення трудових прав суддів. Крім того, обидва рівні перебувають в нерозривному зв’язку. При цьому

національний механізм забезпечення трудових прав суддів повинен відповідати міжнародному.

Підсумовуючи проведений аналіз сутності механізму забезпечення трудових прав суддів, можна виділити властиві йому ознаки.

По-перше, механізм забезпечення трудових прав суддів є складовою механізму забезпечення прав і свобод людини та громадянина [98, с. 131]. Це пов'язано з тим, що трудові права працівників взагалі є похідними від прав і свобод, якими наділена кожна біосоціальна істота, тобто людина. Вони так само є невід'ємними від суддів та не можуть бути відчужені. При цьому для механізму забезпечення трудових прав суддів характерні ті компоненти, що і для іншого зазначеного механізму. Це реалізація шляхом закріплення та гарантування трудових прав суддів, їх охорона й захист. Такі механізми покликані регулювати суспільні відносини. Головна відмінність між ними полягає у тому, що перший є спеціальним стосовно другого, він регламентує трудові відносини. Крім того, вони перебувають у діалектичному взаємозв'язку, а тому співвідносяться як частина та ціле.

По-друге, досліджуваний механізм має системно-структурний характер. Його структуру складають внутрішні механізми: механізм реалізації, механізм охорони та механізм захисту трудових прав суддів [99, с. 150]. У свою чергу, властива йому система є нормативною та інституційною. Така структура і система поєднуються, оскільки вказані внутрішні механізми діють в певній організаційній формі та спрямовані на реалізацію правових положень законодавчих актів у сфері праці суддів. Зазначена діяльність, що здійснюється уповноваженими органами та особами, є обов'язково упорядкованою й офіційно визначеною. Кожен із вказаних елементів перебуває у тісній взаємодії, що дозволяє визначати механізм забезпечення трудових прав суддів цілісним правовим явищем.

По-третє, зазначений механізм характеризується наявністю фактичної ознаки (можливості користуватися трудовими правами і використовувати способи відновлення порушених, невизнаних або оспорюваних трудових

прав). Судді як працівники повинні мати реальну можливість здійснювати закріплені за ними суб'єктивні трудові права, отримувати від цього певні соціально-економічні блага та використовувати різні законні способи відновлення порушених, невизнаних або оспорюваних трудових прав. За таких обставин можна говорити про ефективність і реальну дієвість механізму забезпечення останніх.

По-четверте, такий механізм являє собою передбачену загальним та спеціальним законодавством цілісну сукупність юридичних форм, способів та засобів реалізації і захисту трудових прав суддів (сукупна ознака). У ньому вони відіграють визначальну роль. Така домінантність пов'язана з тим, що «в державі соціально-економічні та ідеологічні умови самі по собі ще не забезпечують реалізації прав і свобод. Власне гарантіями вони стають лише завдяки юридичній формі та організаційним зусиллям держави і суспільства, а юридичні гарантії знаходять у безпосередній правореалізуючій діяльності держави» [100, с. 12]. На підставі цього справедливою є констатація того, що зазначений механізм не включає умови чи передумови забезпечення трудових прав суддів, вони ним формуються з відповідною метою. Цей процес отримує своє логічне завершення і відображається у гарантіях, завдяки яким створюється для суддів юридичне становище охорони та захищеності їх правомочностей у сфері праці. Без наявності окреслених гарантій не може існувати механізм правового регулювання трудових відносин, учасниками яких є, зокрема судді, який побудований на основоположних засадах верховенства права та справедливості.

По-п'яте, механізм, що вивчається, діє на міжнародному та національному рівнях (національно-міжнародна ознака). Кожен з них включає нормативну та інституційну складову. Так, в Україні, з одного боку, національний рівень передбачає наявність єдиного комплексу правових норм, якими закріплюються трудові права суддів. Такі юридичні положення виражені у формі загальних та спеціальних законодавчих актів у сфері праці суддів. До них, зокрема належать: 1) статті 43-45 Конституції України [1],

якими не тільки гарантуються найважливіші трудові права, але й одночасно передбачається їх захист; 2) статті 129, 135 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» [4], якими регламентуються питання оплати праці, соціального захисту суддів. Деякі особливості нормативного механізму забезпечення трудових прав суддів містить і Закон України «Про Конституційний Суд України» [6]. З іншого боку, внутрішньодержавний рівень досліджуваного механізму включає систему державних й недержавних органів, головною або допоміжною функцією яких є забезпечення реалізації трудових прав суддів. Це, насамперед, Верховна Рада України та органи суддівського самоврядування.

Щодо міждержавного рівня функціонування зазначеного механізму, то він виявляється у формі системи міжнародних норм, які можуть бути виражені у конвенціях, договорах, рекомендаціях, пактах тощо. Ними встановлюються загальнообов'язкові для всіх еталони поведінки країн у сфері регулювання праці суддів з метою реалізації їх основних трудових прав. У цьому контексті хорошим прикладом може бути Європейська хартія про закон «Про статус суддів» від 10.07.1998 [79]. Цим міжнародним нормативно-правовим актом гарантується суддям право на утворення професійних асоціацій, включаючи професійні спілки. Для контролю за дотриманням таких стандартів та вжиття належних заходів реагування з метою попередження або усунення їх порушень діють міжнародні правоохоронні й правозахисні інституції (органи, організації, їх об'єднання). Зокрема, це Організація Об'єднаних Націй, Рада Європи, Європейський суд з прав людини тощо.

По-шосте, механізм забезпечення трудових прав суддів характеризується динамічністю й здатністю до саморозвитку й удосконалення [94, с. 48]. Ця (динамічна) ознака пов'язана із його функціональністю. Уже той факт, що він визначається через категорію «забезпечення», підкреслює його значення як дії. Вона проявляється у формі гарантування, охорони та захисту трудових прав суддів. Крім того механізм

забезпечення цих правомочностей здатний до змін шляхом проведення відповідних правових реформ, які надають йому нового й якісного змістовного наповнення. При цьому його сутність зберігається у первісному вигляді. Він залишається системою юридичних засобів, спрямованих на реалізацію трудових прав суддів у спосіб, визначений законом. Це аксіома, що не може бути ніким порушена.

2.2 Реалізація трудових прав суддів

В умовах проведення судово-правової реформи, яка охоплює і сферу трудової діяльності суддів, існує чимало досі не вирішених проблем. Усі вони так чи інакше пов'язані з питанням реалізації трудових прав цих осіб. Його важливість полягає у необхідності створення умов, за яких судді як працівники матимуть реальну можливість задовольнити свої законні інтереси, що є основою їх гідного рівня життя.

Окреслену проблему загалом та окремі її питання досліджували такі вчені: М.Г. Александров, Т.В. Андрейчук, В.М. Андріїв, Г.О. Барабаш, Б.Г. Бегічева, Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, К.Л. Василяка, В.С. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Т.В. Галайденко, Є.О. Голікова, Г.С. Гончарова, І.О. Гуменюк, М.В. Данилова, А.О. Дігтяр, М.А. Дідиченко, Ю.П. Дмитренко, Б.Є. Желік, В.В. Жернаков, В.О. Журавель, А.Н. Завадська, І.Г. Запорожець, М.І. Іншин, І.І. Ішутін, В.В. Копейчиков, Б.Б. Курбанов, Л.І. Лазор, М.І. Логвиненка, О.М. Мартинова, Л.М. Москвич, О.Д. Новак, П.В. Панталієнко, А.Ю. Пашерстник, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, Ю.М. Сидорчук, В.М. Скобелкін, С.М. Тимченко, Г.І. Чанишева, В.О. Чернова, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, Д.Ю. Шпенюк, Т.В. Штих, Ю.О. Юрковський, О.М. Ярошенко. Незважаючи на зроблений ними внесок у вивчення зазначеної тематики, станом на сьогодні ще не проведено комплексного науково-аналітичного висвітлення

проблематики реалізації трудових прав суддів та немає фундаментальних напрацювань з цього концептуального напрямку в доктрині трудового права.

Окрім того чинне законодавство у сфері праці суддів залишається недосконалим та містить чимало суперечностей, що негативно впливає на фактичне здійснення трудових прав суддів. Так, у правовому регулюванні трудових відносин останніх не тільки не враховуються особливості їх правового статусу як працівників, але й часто порушуються основоположні принципи права. Це проявляється у відсутності належних юридичних гарантій забезпечення у повному обсязі трудових прав суддів, що є вкрай необхідним для реалізації ними свого конституційного права на працю та одночасного виконання головної трудової функції – здійснення правосуддя на засадах незалежності й неупередженості. Внаслідок цього існує стан явної незахищеності трудо-правового статусу таких працюючих.

На підставі зазначених обставин та з метою вирішення проблеми якісної нормативної регламентації трудових відносин, учасниками яких є судді, потрібно системно розглянути зміст реалізації належних їм трудових прав. Це допоможе окреслити їх юридичну природу та визначити справжній зміст. Стане можливим змінити панівну в сучасних реаліях тенденцію щодо розуміння трудових прав суддів виключно як юридичних можливостей, що закріплені загальними та спеціальними нормами права. Вона повинна бути поєднана з концепцією трудових прав суддів як соціальних цінностей, що безумовно є явищами реальної дійсності. Тому держава зобов'язана вживати ефективних заходів з метою забезпечення реальності трудових прав суддів, тобто їх втілення в життя.

Отримані результати проведеного дослідження зазначеної проблематики будуть корисними для подальшого розвитку особливої частини науки трудового права у сфері праці суддів та удосконалення інституту їх гарантування. Це сприятиме подоланню прогалин правового регулювання відносин, що виникають у процесі трудової діяльності таких працівників, і модернізації чинного спеціального законодавства. Також

вдасться утвердити у національній правовій системі принцип всебічної та повноцінної реалізації трудових прав суддів. Означений імперативний постулат не тільки відображатиме особливості їх трудо-правового статусу, але й виконуватиме функцію запобігання можливим порушенням вказаних правомочностей, у тому числі й на рівні закону.

Науковий аналіз поставленої проблематики передбачає з'ясування сутності поняття «реалізація трудових прав суддів». Для цього необхідно окреслити зміст таких юридичних категорій як «реалізація», «реалізація трудових прав працівників». Вони допоможуть розкрити гносеологію трудо-правового терміна, що вивчається.

З метою визначення змісту досліджуваного питання, насамперед, варто проаналізувати семантику поняття «реалізація». Воно є словом-терміном іншомовного походження (франц. «realization») та перекладається як «здійснювати» [101, с. 483]. Згідно з Великим тлумачним словником сучасної української мови йому надається значення дії, оскільки воно є іменниковою формою слова «реалізувати». Останнє інтерпретується як «здійснювати, робити реальним, втілювати що-небудь у життя» [8, с. 1204]. Отже, у такому випадку йдеться про активну форму діяльності, спрямовану на досягнення конкретних результатів. Вони повинні мати не абстрактний, а практичний характер. На підставі цього термін «реалізація» варто розуміти як фактичну об'єктивацію явищ дійсності. При використанні зробленого висновку до проблематики, що розглядається, важливо зазначити, що реалізація трудових прав суддів передбачає певну дію щодо здійснення, втілення в життя правомочностей цих працівників у сфері праці. Іншими словами, це перетворення їх з юридичної формальності в реальність, а саме у реальні соціально-економічні блага.

Термін «реалізація» означає систему послідовних й закономірних дій, необхідних для матеріалізації й конкретизації чогось, надання йому ознак предметності. У правовій площині це належним чином організована процесуальна діяльність щодо переведення юридичних явищ (правових ідей,

принципів, прав і свобод) у стан дійсної реальності для отримання певного корисного результату.

У юридичній науці відсутнє усталене поняття реалізації прав працівників. Кожен вчений використовує різний підхід до його розуміння й визначення. З точки зору А.М. Колодія, «реалізація прав і свобод – це форма їх буття, що зводиться до переведення соціальних благ, що закріплені нормами права, в стан їх можливого і дійсного використання конкретною особою (особами) з метою задоволення своїх різноманітних потреб і інтересів» [102, с. 218]. Вчений окреслює один з аспектів реалізації прав і свобод людини, що виражені в законодавчих приписах. Це їх фактичне здійснення певним суб'єктом правових відносин. На підставі цього вони стають частиною об'єктивної дійсності. Тобто, у такому разі має місце визначений процес, який характеризується діалектичною природою. Вона полягає у зміні юридичних норм, що передбачають правомочності людини, в їх розвитку, що призводить до якісного результату, здатного створити необхідні умови життєдіяльності.

Беручи за основу детермінацію поняття реалізації прав і свобод людини, запропоновану А.М. Колодієм, О.Є. Голікова визначає реалізацію саме трудових прав працівників як «переведення соціальних благ та можливостей, які закріплені в чинному законодавстві, а саме нормах права, в стан їх дійсного використання працівниками з метою задоволення їх інтересів в процесі трудової діяльності» [98, с. 132-133]. В цілому погоджуючись із наведеним поняттям, варто зробити незначне зауваження. Трудові права працівників завжди оцінюються як соціальні цінності, що нерозривно пов'язані з цими особами. Тому їх означення як соціальних благ та можливостей поєднує дві концепції щодо прав людини. Це не можна розглядати суперечливою позицією, оскільки трудові правомочності працюючих, у тому числі й суддів, є, з одного боку, засобом для здійснення необхідних їм вигод, а з іншого – допустимістю діяти певним чином у сфері праці.

Згідно з науковою позицією Л.С. Явича, реалізації права належить особлива роль. Це означає, що здійснення права завжди було і буде, адже здійснення права – це засіб його буття, існування, дії, виконання ним своєї головної соціальної функції. Неможливо зрозуміти право, якщо відвернутися від механізму його реалізації в житті суспільства. Наявність такої тотожності повинна привести до якоїсь корисної мети, яку переслідував законодавець [103, с. 201]. Узагальнюючи таку позицію вченого, О.М. Борисенко стверджує: «Видатний радянський теоретик права Л.С. Явич зазначав, що без утілення правових приписів у життя норми права мертві, власне це губить їх соціальне призначення» [104, с. 274]. Застосовуючи означені положення до пояснення змісту категорії «реалізації трудових прав суддів», варто вказати наступне. По-перше, вона має матеріальну суть, яка завжди присутня, і її неможливо виключити, оскільки виступає явищем об'єктивної дійсності. По-друге, реалізація трудових прав суддів – це тільки дія, яка обумовлена функціональністю такого явища як право, що, крім правомочностей, передбачає наявність правових ідей і принципів щодо трудової діяльності суддів. По-третє, для неї характерна така особливість, як цілеспрямованість. Отже, реалізація прав суддів у сфері праці виступає юридичним інструментом для досягнення певного ефективного результату – задоволення трудових інтересів суддів. По-четверте, за її відсутності правові норми втрачають свою функціональну сутність, вони залишаються тільки декларативними правилами.

На думку В.С. Нерсисянца, реалізація об'єктивного права являє собою діяльність, яка узгоджується з вираженою в законі волею. Її можна розглядати як процес і як кінцевий результат. Кінцевий результат реалізації права означає досягнення повної відповідності між вимогами норм здійснити певні поступки або утримуватися від них і сумою фактичних дій, що настануть [105, с. 422]. Це позитивістський підхід до розуміння реалізації прав і свобод людини. Однак у ньому присутня фундаментальна аксіома. Вона виявляється в тому, що така реалізація – це двохаспектне юридичне

явище: воно одночасно є зміною станів (процесом) і остаточним підсумком цього. На підставі зазначеного реалізацію трудових прав суддів слід розглядати як сукупність послідовних дій, засобів, спрямованих на досягнення певного наслідку у сфері їх праці.

М.І. Логвиненко визначає так звану методику реалізації трудових прав суддів. З цього приводу вчений вважає, що «державна зацікавлена в стабільному функціонуванні судової гілки влади і тому забезпечує захистом суддів. Реалізація права на працю відбувається на загальних принципах (свобода праці, рівність трудових прав, відсутність дискримінації, законність тощо). Вимоги, необхідні для праці в суді є підвищеними порівняно з працівниками, навіть, інших державних органів, що обумовлено специфікою службової діяльності» [106, с. 573]. Таким чином, досліджувана категорія відображає поєднання єдності та диференціації правового регулювання відносин у сфері праці суддів. Їй притаманні загальні та спеціальні ознаки, що закріплені у відповідних приписах чинного законодавства. Як зазначає вчений, вони пов'язані із основоположними засадами універсального або галузевого характеру. У зв'язку з цим реалізація трудових прав суддів обов'язково повинна здійснюватися з урахуванням і у відповідності до таких принципів, тобто імперативних вимог, виконання яких є умовою для забезпечення означених правомочностей суддів у процесі їх трудової діяльності.

Беручи до уваги проаналізовані теоретично-концептуальні позиції до з'ясування сутності категорій «реалізація» і «реалізація трудових прав працівників», варто визначити поняття реалізації трудових прав суддів. Під ним слід розуміти такий, що відповідає фундаментальним принципам права, процес перетворення соціальних благ та юридичних можливостей, які закріплені в загальних та спеціальних законодавчих актах, в стан їх дійсного використання суддями з метою задоволення їх правомірних потреб та законних інтересів під час здійснення трудової діяльності.

Реалізацію трудових прав суддів можна розглядати із суб'єктивної та об'єктивної сторін. Зміст першої завжди полягає в активній поведінці таких суб'єктів трудового права щодо здійснення означених правових можливостей [88, с. 83], тобто їх використання для отримання певної правомірної вигоди. Наприклад, з метою працевлаштування вони мають вчинити такі послідовні дії, як звернутися до відповідного органу державної влади та пройти встановлену законом процедуру призначення на посаду судді. Саме з моменту фактичного здійснення (реалізації) трудові права суддів перетворюються з об'єктивних, що закріплені у законодавчих актах, на суб'єктивні правомочності вказаних працівників.

Водночас здійсненню правомочностей суддів у сфері трудової діяльності притаманна певна форма. Так, зокрема, організаційно-правовою формою залучення цих осіб до праці є їх призначення або обрання на посаду [107, с. 262]. Вона відображена у чинному законодавстві з питань судоустрою та статусу суддів та показує зовнішнє вираження переведення у стан реальної дійсності зазначеної правомочності. Її юридичною основою є підстава виникнення трудових відносин суддів як точна форма волевиявлення таких суб'єктів трудового права [108, с. 19]. У зв'язку із наведеним слід зазначити, що трудові права суддів реалізуються в особливій формі, тобто у порядку, який детально визначається спеціальними нормативними положеннями. Він показує, як саме судді мають діяти, щоб задовольнити свої законні інтереси і потреби у сфері трудової діяльності.

Своєрідність окресленої категорії полягає в наявності складного юридичного факту, за настання якого судді мають змогу матеріалізувати свої трудові права та стати повноцінними учасниками трудових правовідносин. Як стверджує І.Г. Запорожець, «особливістю виникнення трудової діяльності суддів є складна, багатостадійна процедура призначення особи на посаду судді, внаслідок чого з цією особою укладається трудовий договір» [109, с. 126-127]. Отже, для того щоб права суддів у сфері праці були реалізовані, насамперед їм потрібно вступити у відповідні трудові відносини на підставі

двох юридичних фактів: прийняття акта про призначення таких осіб на посаду судді та укладення з ними трудового договору. За дотриманням вказаних умов носії судової влади набувають статусу працівників, які наділені комплексом суб'єктивних трудових прав.

Оскільки судді є учасниками індивідуальних та колективних трудових відносин, то їх відповідні права можуть реалізовуватися як індивідуально, так і колективно. При цьому слід зауважити, що коли трудові права реалізуються суддями колективно, то це «не означає покладення в основу таких прав наявності колективного інтересу, оскільки в будь-яких відносинах, як в індивідуальних трудових, так і в колективних, інтерес завжди індивідуальний, але форма його реалізації може бути індивідуальною, тобто задовольняється він власними самотійними особистими діями людини, а може бути колективною, тобто задоволення інтересу відбувається шляхом сумісних дій декількох осіб через певну соціальну спільноту, яка має відповідний правовий статус» [88, с. 90]. На основі зазначеного можна виділити індивідуальний та колективний порядок (форму) реалізації трудових правомочностей суддів. Перший передбачає здійснення прав на працю, на оплату праці, на охорону праці, на правовий захист тощо. Вони виражають власне волевиявлення конкретного судді. Інший являє собою форму відображення реалізації трудових прав суддів як учасників певного трудового колективу (право на колективні переговори та ін.).

Об'єктивність реалізації трудових правомочностей суддів полягає у створенні й функціонуванні певного механізму, завдяки якому організується процес сприяння матеріалізації таких прав, тобто їх втілення в життя. Він входить до структури механізму забезпечення правомочностей цих працівників у сфері праці, що включає також механізм охорони та механізм захисту таких юридичних можливостей [99, с. 150]. Зазначені механізми взаємодіють між собою, однак провідна роль належить саме механізму реалізації трудових прав суддів. Завдяки його дії створюються правові основи для охорони й захисту таких прав. Ним визначаються напрями

здійснення правомочностей суддів у процесі трудової діяльності. Він також містить елементи, які пронизують усі інші юридично-забезпечувальні механізми, спрямовуючи їх для досягнення єдиної мети.

Визначення сутності вищевказаних компонентів можливе завдяки проведенню короткого аналізу змісту механізму реалізації прав людини, у тому числі й трудових. Як вважає І.О. Гуменюк, він являє собою «сукупність заходів, здатних створити умови для реального застосування прав і свобод людини» [99, с. 150]. У зазначеній дефініції чітко і вдало вказується на дуже важливу ознаку – це те, що юридичні інструменти, які складають механізм реалізації трудових правомочностей, виконують установчу функцію. Вона полягає в такій організації певної діяльності, за якої ці права будуть втілені в життя в повній мірі. Тільки завдяки цьому працівники зможуть не тільки отримати блага, необхідні для задоволення своїх соціально-економічних потреб, але й ефективно здійснювати покладені на них законом трудові обов'язки.

Як зазначає В.М. Андрійв, механізм реалізації трудових прав працівників «включає передусім закріплення усіх видів юридичних гарантій трудових прав та інтересів і юридичну відповідальність роботодавця за невиконання, неналежне виконання своїх трудових обов'язків» [88, с. 184]. Отже, основними правовими засобами, які діють у цілісному механізмі забезпечення трудових прав працівників, зокрема і суддів, є юридичні гарантії. Саме їм властиві вищерозглянуті риси, які характеризують їх як головний фактор надання трудовим правам суддів якості об'єктивного явища.

На важливості зазначених правових інструментів наголошує Ю.М. Сидорчук. Вчений стверджує, що згідно з нормами діючого законодавства людина може скористатися своїми правами при наявності певних юридичних гарантій. Вони відіграють помітну роль у механізмах захисту прав, оскільки їх основна мета – реальне забезпечення максимального здійснення громадянами своїх прав. При відсутності певних

гарантій з боку держави людина не зможе скористатися правом на захист [97, с. 34]. Справді, законодавчий припис, який містить певне правило поведінки, не вважатиметься фактично діючим, якщо не закріплюватиме засоби, прийоми чи форми його виконання. Так само і з трудовими правами суддів, якщо вони закріплені на рівні нормативно-правових актів, але відсутній механізм їх переведення у стан реальної дійсності, то притаманний для них соціальний зміст цілком нівелюється, оскільки вони не зможуть принести жодної користі для категорії працівників, що розглядається. Тому юридичні гарантії є першорядним етапом у процесі забезпечення трудових прав суддів з метою їх повноцінної реалізації.

М.І. Логвиненко наголошує на тому, що «державні гарантії трудових прав суддів мають особливе значення для прийняття носіями судової влади справедливих та об'єктивних рішень» [110, с. 42]. При цьому вчений акцентує свою увагу на іншому аспекті реалізації трудових прав суддів. Це їх загальний вплив на процес здійснення останніми своєї трудової діяльності, який виявляється в таких процесуальних результатах як судові рішення. У свою чергу, вони повинні бути законними та обґрунтованими. Отже, наведене свідчить про те, що закріплення окреслених юридичних гарантій перебуває у причинно-наслідковому зв'язку із станом виконання основних завдань правосуддя. Від того, чи передбачені законодавством юридичні гарантії реалізації трудових прав суддів, залежить ефектність та доступність юрисдикційного захисту прав, свобод і законних інтересів кожної фізичної чи юридичної особи, які вважають їх порушеними, невизнаними або оспорюваними.

Також варто цілком погодитись із теоретично-концептуальною позицією В.М. Андріїва, згідно з якою «юридичні гарантії трудових прав працівників – це така система умов, засобів, способів, прийомів та форм, яка покликана охороняти, захищати ці права, забезпечувати їх безперешкодну реалізацію та виконання кореспондуючих останнім обов'язків» [88, с. 201]. Такі наукові доводи дозволяють розглядати категорію, що вивчається, в

якості явища комплексного та інструментального характеру. Вона відображає цілісну, впорядковану та єдину сукупність правових елементів, що призначені для здійснення трудових прав суддів у суспільних відносинах, які виникають у сфері праці цих осіб. У той самий час зазначену дефініцію вченого варто доповнити положенням про те, що окреслена ним методологічна система визначається національними та міжнародними нормативно-правовими актами. Цей висновок впливає безпосередньо із назви виду гарантій реалізації трудових прав працівників, які є саме юридичними. Відповідне правило стосується і суддів.

Серед юридичних гарантій, завдяки яким здійснюється реалізація трудових прав суддів, вчений виділяє закріплення на рівні закону системи належного організаційно-матеріального забезпечення, соціального й правового захисту, що сприяє якісному виконанню зазначеними особами своїх особливих трудових обов'язків, а також трудові гарантії. До останніх належать право на заробітну плату, на відпочинок та відповідне нормування робочого часу, особливий порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності (здійснюється не конкретною службовою особою, а органами, що формуються на змішаній основі) [110, с. 42, 47, 48]. Отже, юридичні гарантії реалізації трудових прав суддів, хоча і є різноманітними, але вони перебувають у взаємозв'язку та взаємодії. Такий стан речей пояснюється тим, що ці засоби об'єднані для досягнення спільної цілі – створення умов, необхідних для задоволення вказаними працівниками своїх законних інтересів і потреб у сфері трудової діяльності. Окрім того, завдяки нормативному вираженню у формі провідних правових принципів і інститутів, їм властива ознака імперативності. На підставі цього перетворення їх у дійсність (трудова правовідносина, певні соціально-економічні блага) є обов'язковим.

Натомість Т.В. Андрейчук розробив власний класифікаційний перелік юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів. На його переконання, він являє собою систему розподілу спеціальних економічних, нормативно-

правових, організаційно-правових, процесуально-правових засобів, умов, методів та прийомів забезпечення здійснення суддями трудових прав. Зокрема, за формою вираження зазначені гарантії можуть диференціюються на: «1) принципи трудового права загальні (визначені Конституцією та КЗпП України) та спеціальні (визначені Законом України «Про судоустрій і статус суддів»); 2) повноваження судді; 3) пільги та компенсації; 4) заходи захисту (забезпечення безпеки судді та членів його родини); 5) заохочення матеріального (премії і/або надбавки) або морального (кар'єрний зріст) характеру; 6) додаткові обмеження та вимоги; 7) контроль та нагляд; 8) присяга; 9) випробування; 10) стажування; 11) атестація; 12) дисциплінарна відповідальність» [111, с. 89, 95]. Виходячи із окресленої вченим різноманітності видів юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів за вказаним критерієм, стає зрозуміло, що вони мають комплексний характер, оскільки передбачають сукупність визначених законом інструментів економічного, організаційного та процесуального характеру. У цілому вони сприяють всебічному здійсненню цими особами своїх правомочностей у сфері праці. Також слід вказати, що деякі з окреслених юридичних гарантій мають характер трудово-правових інститутів. Це означає, що на їх підставі безпосередньо здійснюється механізм правового регулювання трудових відносин суддів, у яких реалізуються їх права у сфері праці.

Окрім того, дослідник пропонує на законодавчому рівні визначити вичерпний й повний перелік юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів у межах одного нормативно-правового акта – Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [4], «окрема глава котрого регулюватиме саме трудово-правове становище відповідної категорії працівників, задля здійснення справедливого, ефективного правосуддя, як наслідок, утвердження авторитету судових органів, закріплення суспільної поваги до судових рішень» [110, с. 97]. З такою пропозицією слід цілком погодитися. Вона є досить обґрунтованою та відповідає сучасному розвитку трудових відносин суддів, які потребують підвищеного ступеня охорони та захисту. Це

не тільки сприятиме встановленню гарантій їх відповідних прав, але також забезпечить їх фактичне здійснення. Водночас варто зауважити, що нормативна систематизація юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів повинна відбуватися з дотриманням правил юридичної техніки і не передбачати жодної формалізації. Їх виклад має відповідати міжнародним соціальним та професійним стандартам у сфері трудової діяльності таких працівників.

Підсумовуючи проведене дослідження проблеми юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів, можна визначити їх поняття та класифікацію. Так, під зазначеними гарантіями слід розуміти систему засобів, способів, заходів, правил й умов, що закріплені в загальних і спеціальних нормативно-правових актах та які спрямовані на забезпечення можливостей для використання, виконання і дотримання прав суддів у сфері праці з метою задоволення їх законних інтересів.

За критерієм ступеня визначеності виділено два головних види юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів: основні (визначені у законодавстві) та додаткові (визначені у трудовому договорі).

Щодо основних юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів, то варто відзначити наступне. По-перше, це норми-принципи, які закріплені у національних, міжнародних та регіональних нормативно-правових актах: Конституції України [1], Кодексі законів про працю України [9], законах України «Про судоустрій і статус суддів» [4], «Про Конституційний Суд України» [6], Монреальській універсальній декларації про незалежність правосуддя [112, с. 22], Великій хартії суддів (основоположні принципи) [112, с. 67], Європейській хартії про закон «Про статус суддів» від 10.07.1998 [79] тощо. Вони є основою для правового регулювання трудових відносин суддів та діють з метою забезпечення невідчужуваності, невичерпності, непорушності, рівності, недискримінації та необмеженості їх прав у сфері праці. Ними відображаються фундаментальні правові ідеї й постулати, які

повинні бути втілені у приписах законодавства та застосовуватися на практиці для фактичної реалізації правомочностей суддів у сфері праці.

Як зазначається в юридичній літературі, норми-принципи, як гарантії трудових прав суддів, «заповнюють декларовані конституційні права реальним змістом, вони роблять ці права дієвими, свідчать про істинність положень Конституції України. Враховуючи пріоритетність і значущість норм-принципів порівняно з іншими гарантіями, які знаходяться в інших законодавчих актах, ці гарантії є найбільш реальними та захищеними державою. Норми-принципи є результатом цілеспрямованої, свідомої діяльності держави, певних її органів» [113, с. 124]. На підставі цього можна стверджувати, що означені юридичні гарантії реалізації правомочностей суддів у сфері праці є першорядними у системі відповідних гарантій. Вони визначають характер останніх, а також механізм правового регулювання трудових відносин в цілому. Зміст законодавчих актів про працю суддів повинен відповідати викладеним засадам та повністю з ними узгоджуватися. Тільки у такому разі є можливим реальне забезпечення трудових прав суддів.

По-друге, це соціально-економічні засоби реалізації трудових прав суддів, що містяться у спеціальних юридичних нормах. До них варто віднести передбачені Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [4] та локальними актами (правилами внутрішнього трудового розпорядку) механізми оплати праці, регулювання робочого часу й часу відпочинку, нормування й охорони праці, соціального, пенсійного й іншого матеріального забезпечення цих працівників у процесі їх трудової діяльності. У своїй сукупності названі правові інститути своєю регулюючою дією охоплюють усі аспекти трудової діяльності суддів, що дозволяє на належному рівні переводити характерні для них, як окремої категорії працівників, правомочності у дійсність з метою отримання ними певних життєво необхідних благ.

По-третє, це інститут дисциплінарної відповідальності суддів. З точки зору Т.В. Андрейчука, «порядок притягнення судді до дисциплінарної

відповідальності є юридичною гарантією, що діє у таких напрямках: передбачає захист від неправомірного, необґрунтованого переслідування відповідної категорії працівників; забезпечує реалізацію їх трудових прав, свобод та законних інтересів та професійної діяльності, службово-трудова обов'язків; виконує загальні завдання юридичної відповідальності, а саме: покарання винних осіб, поновлення порушених прав, запобігання вчиненню нових правопорушень, усунення причин та умов, що їм сприяли» [114, с. 54]. Отже, надання зазначеному інституту значення відносно самостійної і спеціальної юридичної гарантії реалізації трудових прав суддів пояснюється його особливою важливістю в трудово-правовому статусі останніх. Встановлення у законі чітких і вичерпних підстав застосування до суддів заходів примусу слугує своєрідним нормативним бар'єром щодо недопущення свавільного розсуду відповідних адміністративних органів та безперешкодного здійснення їх правомочностей у сфері трудової діяльності.

Другою групою є додаткові юридичні гарантії реалізації трудових прав суддів (визначені у трудовому договорі). Як зазначає Т.В. Андрейчук, вони «спрямовані на врегулювання трудового процесу та виконання професійної діяльності членами одного трудового колективу в межах визначеного судового органу» [111, с. 95]. Іншими словами, їх формою вираження є спеціальна й систематична організаційна діяльність органів державної влади, органів суддівського самоврядування та міжнародних правозахисних організацій, що спрямована на максимально повне здійснення таких правомочностей, їх охорону і захист шляхом створення для цього відповідних умов (наприклад, встановлений законом порядок виникнення, розвитку та припинення трудових відносин суддів). Окрім того, вона є впорядкованою та законодавчо визначеною, що сприяє ефективному досягненню вказаної мети.

Реалізація трудових прав суддів здійснюється у певних межах, які визначаються актами загального та спеціального законодавства. Вони відображають співвідношення із юридичними гарантіями здійснення цих

правомочностей у сфері праці суддів, а також спеціальний характер механізму правового регулювання трудових відносин, які виникають за участі зазначених суб'єктів права.

Питання меж реалізації трудових прав суддів у зв'язку з особливостями їх правового статусу детально досліджене у наукових працях Т.В. Штих. У зв'язку з цим варто проаналізувати розроблену вченим концепцію із названої проблематики. Перш за все, дослідник виділяє таку ознаку правомочностей зазначених осіб у сфері праці як «обмеження особливостей реалізації трудових прав судді у просторі колом осіб, які володіють цим статусом, а в часі – періодом наявності такого статусу у конкретної особи» [26, с. 5]. Отже, межі реалізації трудових прав суддів характеризуються певними видами. Вони можуть бути просторовими та часовими. Критеріями такого поділу, відповідно, є: 1) категорія суб'єктів трудового права, для яких встановлюються рамки здійснення прав у процесі трудової діяльності, тобто це судді; 2) тривалість перебування останніх в якості носіїв судової влади. Зазначена класифікація є досить обґрунтованою й доцільною для її використання в юридичній доктрині. Вона яскраво відображає принцип диференціації нормативної регламентації трудових відносин в цілому, а також його прояви при реалізації трудових прав суддів.

Водночас науковець наголошує на тому, що «відмінності правового статусу суддів повинні визначатися насамперед за рахунок окреслення меж реалізації ними трудових прав та обов'язків, а не обмежень і заборон, установлення яких суперечить принципам рівності всіх людей у своїх правах і гідності» [26, с. 6]. З наведеної наукової точки зору вбачається, що не можна ототожнювати межі реалізації трудових прав суддів з обмеженнями та заборонами, які передбачаються законом і, оскільки суперечать фундаментальним правовим засадам, не гарантують незалежність суддів під час виконання ними своєї головної конституційно-трудової функції – здійснення правосуддя. Саме на них має бути зосереджена увага законодавця при регулюванні відносин суддів у сфері праці. Це пояснюється тим, що

трудові права зазначених працюючих є соціальними цінностями, які не допустимо порушувати чи зменшувати їх обсяг. В іншому випадку йтиметься про недотримання принципу верховенства права, що є неприпустимим явищем у правовій та соціальній державі.

На підтвердження зазначеного висновку варто навести яскравий приклад, запропонований М.І. Логвиненком. Вчений стверджує, що «особливою гарантією професійної діяльності суб'єктів трудових правовідносин є розмір заробітної плати, який залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Відповідно до ч. 2 ст. 133 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» суддівська винагорода складається з посадового окладу та доплат за вислугу років, перебування на адміністративній посаді в суді, науковий ступінь і роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці. Дана стаття чітко встановлює розміри зростання посадового окладу судді, який раніше на підставі ч. 2 ст. 44 Закону України «Про статус суддів» встановлювався Кабінетом Міністрів України. Така законодавча регламентація грошової винагороди має величезне значення для уникнення впливу на матеріальний стан суддів з боку виконавчої влади» [106, с. 45]. Із викладеного стає зрозумілим, що не завдяки встановленню на законодавчому рівні обмежень та заборон досягається мета правового регулювання трудових відносин суддів – реалізація їх правомочностей у сфері праці. Це можливо на підставі нормативного закріплення відповідних юридичних гарантій. Однією з них, як підкреслює дослідник, є визначення саме у законі, а не підзаконному акті, питання оплати праці суддів, включаючи її розмір та структуру. На основі цього створюються необхідні умови для гідного життєвого рівня таких працівників та зміцнення їх незалежності й неупередженості під час виконання трудової функції у формі здійснення правосуддя.

Водночас П.В. Панталієнко зазначає, що «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. Вони виступають 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 судді 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» [115, с. 205]. З наведеного стає зрозумілим, що реалізація трудових прав суддів має особливий характер, оскільки передбачає наявність певних ustalених рамок. Вона є умовно відносною у порівнянні із працівниками, які володіють загальною трудовою правосуб'єктністю, і при цьому обов'язково встановлюється у законодавчому порядку. На думку вченого, означені обмеження нормативно закріплюються з метою реалізації трудових прав суддів. У цьому випадку теоретик має на увазі саме процес надання останнім реального характеру, тобто коли такі працівники мають змогу отримати дійсні соціально-економічні блага. На підставі цього правообмеження суддів у сфері праці слід розглядати виключно як адміністративний захід, що не відповідає сутності гарантування трудових прав таких працюючих.

Наприклад, М.В Данилова стверджує, що у ч. 3 ст. 53 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» прямо передбачено заборону реалізації одного колективного трудового права (на страйк), встановлено диференційоване правило стосовно реалізації суддями права на об'єднання як неможливість судді належати до професійної спілки, виявляти прихильність до таких організацій; опосередковано обмежено реалізацію як частин цілого (складного за структурою права на об'єднання) права право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних угод національного рівня. Водночас, обмежень щодо колективного трудового

права на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів (локальний рівень), колективних угод рівня галузі та регіону, в рамках ч. 3 ст. 53 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», прямо не передбачено. Опосередковано дане право через неможливість судді належати до професійної спілки також не обмежується, оскільки відповідно до норм чинного законодавства України право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів і угод рівня регіону і галузі не є складовою права на об'єднання» [62, с. 181]. Із зазначеного стає зрозумілим, що встановлення на законодавчому рівні обмежень реалізації трудових прав суддів не відповідає міжнародним та європейським стандартам у сфері професійної діяльності носіїв судової влади, головною трудовою функцією яких є здійснення правосуддя. Це безпосередньо стосується і колективних правомочностей таких працюючих, зокрема прав суддів на об'єднання у професійні спілки. Беззаперечно, встановлення меж здійснення означених правових можливостей є необхідним, але використання для цього категорії «заборона» не можна вважати виправданим.

Продовжуючи думку Т.В. Штих, варто вказати, що межі реалізації трудових прав суддів окреслюються законом шляхом визначення обсягу й порядку застосування юридичних гарантій [26, с. 9]. Вони являють собою альтернативу обмеженням та заборонам здійснення правових можливостей суддів у сфері праці, тобто фактично їй замінюють. Недаремно Т.В. Андрейчук наголошує на тому, що «активним чином у науковому просторі розвивається позиція щодо скасування або пом'якшення більшості обмежень для суддів» [116, с. 207]. На сьогодні та обставина, що в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» [4] передбачені норми-обмеження, свідчить про неузгодженість національного законодавства, яке регламентує трудову діяльність суддів, з міжнародними стандартами. Окрім того, коли йдеться про обмеження трудових прав цих осіб, то буквально має місце обмеження гарантій, які є основною складовою цього процесу. Це негативне та неприпустиме явище у правовій і соціальній державі. Адже призначенням

названих юридичних засобів є забезпечення реальності трудових прав суддів, тобто втілення їх в життя з метою задоволення законних інтересів та потреб таких учасників трудово-правових відносин. Побудова національного законодавства про працю суддів на засадах виключення правових обмежень щодо належних їм трудових правомочностей та заміна їх на відповідні юридичні гарантії сприятиме новому розумінню меж реалізації трудових прав суддів з позиції основоположних принципів верховенства права та справедливості.

2.3 Захист трудових прав суддів

Сучасний етап розвитку державної судової політики характеризується активними діями у сфері докорінного реформування судової системи. Судді виступають головними об'єктами судового реформування, що зумовлено їх особливим статусом, якому притаманний дуальний характер: з одного боку, судді є представниками держави, наділені державно-владними повноваженнями, а з іншого боку, судді, будучи працівниками держави, виконують завдання державної важливості та значимості і відповідно потребують належного рівня забезпечення трудових прав та інтересів з урахуванням специфіки їх статусу.

Багатоаспектність правового статусу судді значною мірою впливає на процес реалізації ним своїх трудових прав, зокрема на межі реалізації таких прав, що, в свою чергу, також є підставою для виникнення питання розповсюдження загальних гарантій реалізації трудових прав на таку категорію працівників.

Зростаюча соціальна напруга в суспільстві, ріст рівня злочинності та кількості скоєних правопорушень прямо впливають на рівень організації забезпечення апарату судової системи висококваліфікованими кадрами – суддями, адже саме від ефективної реалізації ними своїх трудових прав та

обов'язків, виконання трудової функції напряду залежить реальне втілення законності та верховенства права в Україні. У зв'язку з цим об'єктивний, неупереджений розгляд усіх категорій судових справ та прийняття на його підставі справедливого, обґрунтованого та законного рішення є прямими наслідками та результатом здійснення ефективного захисту трудових прав суддів.

Проблема захисту трудових прав суддів криється насамперед у відсутності загального, найбільш абстрактного та універсального підходу до розуміння явища захисту трудових прав працівників загалом. Такий стан речей є причиною не тільки теоретичного недоопрацювання теми дослідження, а й виникнення значних прогалин у правовому регулюванні вказаного питання на практиці.

На сьогоднішній день наука трудового права характеризується відсутністю сталих, загальновизнаних та універсальних теоретично-правових конструкцій регулювання трудових відносин, пов'язаних зі здійсненням захисту трудових прав працівників. Очевидно, що про наукову розробленість питань захисту трудових прав суддів говорити не доводиться, хоча в цій сфері трудових відносин останнім часом спостерігається величезна кількість різноманітних порушень, що провокує плинність кадрів, негативним чином впливає на об'єктивність та неупередженість суддів при виконанні ними своїх трудових обов'язків. У період здійснення реформ в контексті євроінтеграції України забезпечення захисту трудових прав суддів набуває особливої ваги.

Власне закріплення норм трудового права не забезпечує захист прав працівників, в тому числі і суддів. Ступінь залежності працівників від представників роботодавця настільки велика, що призводить до нівелювання захисту своїх прав самими працівниками, гарантованими трудовим законодавством. Тому на практиці нерідко застосовуються правила, які встановлює для працівників роботодавець. Найбільш наочною така ситуація є у випадку, коли роботодавцем виступає держава в особі уповноважених

органів, а тому правила ефективного та реального захисту трудових прав працівників, які працюють у системі державних органів і які одночасно наділені широким колом повноважень та, відповідно, ризиків, часто далекі від вимог норм трудового законодавства. Також неможливо не помітити відсутність дієвих механізмів, що забезпечують правомірну поведінку роботодавців та захист трудових прав працівників.

Очевидно, що використання працівником будь-яких способів і форм захисту трудових прав призводить до виникнення конфлікту з роботодавцем, який нерідко загрожує працівникові втратою робочого місця. Найбільш складною така ситуація є тоді, коли знову ж таки роботодавцем є держава з численними, притаманними тільки їй правовими та неправовими методами і способами регулювання праці працівників.

У юридичній літературі правомірно звертають увагу на те, що права працівників, у тому числі суддів, не реалізуються автоматично навіть при досконалому формулюванні положень нормативно-правового акта та сприятливих умовах, тому необхідні зусилля і навіть боротьба працівника за свої права і свободи. Такий висновок можна зробити як з практики реалізації передбачених трудовим законодавством прав та можливостей працівників, так і з наукової доктрини.

На сьогоднішній день наука трудового права характеризується непоодинокими порушеннями основоположного правила формулювання, в першу чергу, понятійного апарата при дослідженні певного соціально-трудоного явища. Такий стан речей притаманний і ситуації з дослідженням явища захисту трудових прав суддів. Хоча варто також зауважити, що поняття захисту трудових прав працівників у цілому також залишається наразі однозначно невизначеним.

Слід звернути увагу на те, що чинний Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) не надає відповіді на питання, що ж слід розуміти під поняттям захисту прав працівників, які особливості притаманні захисту прав трудових

прав суддів і які існують способи захисту трудових прав цієї категорії працівників.

Сучасна наука трудового права характеризується існуванням безлічі підходів до розуміння базового поняття захисту трудових прав працівників, яке є вихідним для кожної з категорій працівників. Наведемо декілька з них для подальшої трансформації дослідження питань захисту трудових прав суддів.

Перш за все, слід акцентувати увагу на необхідності захисту трудових прав працівників. В.П. Грибанов зауважив на тому, що мета захисту трудових прав і законних інтересів працівників полягає у створенні обстановки, за якої стають можливими реалізація, здійснення цих прав та інтересів. Визнаючи певні суб'єктивні права, трудове законодавство повинно забезпечити їх необхідними способами захисту. Якщо право не захищено, то воно «перетворюється» у «декларативне право» і може бути розраховано лише на добровільну повагу, тобто таке право набуває характеру лише морально забезпеченого права, що залежить тільки від свідомості членів суспільства й авторитету державної влади [117, с. 96]. Одним із інструментів забезпечення дійсності та ефективності правових норм і є категорія захисту прав працівників або ж гарантія реалізації трудових прав та інтересів.

Необхідно наголосити на тому, що з питань захисту прав працівників загалом й у сфері праці зокрема існує декілька позиційних напрямів. Так, І.В. Лагутіна трактує поняття захисту трудових прав у широкому та вузькому значеннях:

– у вузькому значенні – це забезпечення додержання трудових прав, попередження і профілактика їх порушень, реальне поновлення незаконно порушених прав і встановлення трудовим законодавством та діями відповідних органів реальної ефективної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників;

– у широкому значенні – це реалізація захисної функції трудового права, яка у свою чергу відображає захисну функцію держави [118, с.24].

На наш погляд, наведені аспекти поняття захисту трудових прав не можуть визнаватися досконалими, оскільки за змістом є суперечливими та фактично не розкривають суті захисту трудових прав працівників. Так, ми не погоджуємось з твердженням про включення в поняття захисту трудових прав елементів попередження та профілактики їх порушень, оскільки такі змістовні компоненти притаманні не захисту, а охороні трудових прав. Захист трудових прав відбувається тоді, коли права уже порушені і потрібно здійснити цілий комплекс необхідних дій для їх відновлення.

Окрім цього не зовсім зрозумілим є включення в поняття захисту трудових прав категорії відповідальності, яка є самотійним змістовним елементом. Більше того відповідальність за порушення трудових прав працівників визнається окремими інститутом трудового права, що серед іншого передбачає настання негативних наслідків для порушника.

Також не зовсім вдалою видається позиція С.С. Алексєєва, згідно з якою поняття «захист» означає державно-примусову діяльність, спрямовану на здійснення «відновлювальних» завдань – на відновлення порушеного права, забезпечення виконання юридичного обов'язку [119, с.202]. Недоліки такого бачення полягають у змістовній обмеженості досліджуваного явища, оскільки інші напрямки здійснення захисту трудових прав працівників фактично нівелюються. В наведеному визначенні говориться лише про державно-владний аспект захисту трудових прав працівників, практично не береться до уваги самозахист, захист прав працівників за участю та сприяння профспілок, інших громадських формувань, примирних органів. Тому поняття «захист прав людини» і в першу чергу трудових прав необхідно розуміти дещо ширше.

Схожими з вищенаведеними є також позиції О.В. Іванова та С.К. Сабікенова. Так, на думку першого, «захист суб'єктивних прав полягає у вчиненні юрисдикційним органом держави певних владних дій, спрямованих на забезпечення уповноваженій особі можливості реалізації належного їй права й на примус зобов'язаних осіб до здійснення певних дій на користь

уповноваженого» [120, с. 151]. С.К. Сабієнов конкретизує мету захисту прав людини та підкреслює, що захист суб'єктивних прав та інтересів, що охороняються законом (у широкому розумінні слова) – це здійснювана у встановленому законом порядку правозастосовна діяльність органів держави, зумовлена порушенням або заперечуванням суб'єктивних прав і інтересів громадян, що охороняються законом, мета якої полягає у відновленні або підтвердженні цих прав та інтересів [121, с. 62].

Недоліком зазначених визначень є вказівка на суб'єктів забезпечення захисту прав, якими є лише державні органи. Таке формулювання знову ж таки звужує поняття захисту трудових прав працівників, оскільки захист трудових прав за участю державних органів є лише одним із варіантів, поряд з профспілками та примирними органами. Більше того необхідність у зверненні до державних органів щодо захисту прав, і зокрема трудових, може і не виникнути, особливо тоді, коли їх втручання у відновлення порушеного права ускладнюється чи взагалі є неможливим з різного роду об'єктивно-суб'єктивних причин.

С.Я. Вавженчук розуміє категорію «захист трудових прав» як складову частину охорони останніх. Науковець стверджує, що поняття «захист» та «охорона» не є чітко визначеними і розмежованими за своїм змістом та сутністю, наявними є розбіжності у самому тлумаченні зазначених понять: одні дослідники російської, української мови вважають, що вказані терміни є тотожними і можуть визначатися один через одного; інші – процес захисту включають до складу охорони як один з його елементів. Відповідно, і в правовій сфері чіткого визначення співвідношення понять «охорона» та «захист» прав на сьогодні не існує. Аналіз багатьох точок зору та діючого законодавства, положень Конституції України, трудового законодавства, а також проекту Трудового кодексу свідчить про те, що охорона – це більш широке за своїм змістом поняття, яке може в деяких випадках включати в себе і захист. Діюче трудове законодавство під охороною трудових прав розуміє комплекс заходів та засобів, за допомогою яких встановлюються

трудові права, визначається порядок їх реалізації, забезпечується їхнє дотримання. Таким чином, діюче трудове законодавство охорону трудових прав розуміє широко, включаючи до нього і безпосередній захист трудових прав [122, с. 48]. Тобто, «захист трудових прав» являє собою більш вузьку за обсягом категорію і трактується як сукупність заходів і засобів, направлених на відновлення справедливості й законності в разі порушення трудових прав працівників, у тому числі й суддів.

У зв'язку з цим більш продуктивним визначенням захисту прав в аспекті визначення суб'єктного складу є таке: «Захист права – це примусова правова, організаційна, матеріально-правова, процесуальна та інша діяльність органів державної влади і управління, правоохоронних органів, громадських об'єднань, посадових осіб і державних службовців, а також громадян і не громадян, яка здійснюється законними засобами з метою підтвердження або відновлення оскарженого чи порушеного права людини [123, с. 270-271].

Універсальність наведеного визначення дає змогу використати його як основу для формулювання власного розуміння поняття захисту трудових прав, оскільки захист також може здійснюватися і органами державної влади, правоохоронними органами, громадськими об'єднаннями, правозахисними організаціями, посадовими особами та державними службовцями, а також громадянами та працівниками (самозахист).

Вчені-теоретики пропонують ще один варіант трактування явища захисту трудових прав. Під цим поняттям вони розуміють різні дії державних і профспілкових органів по профілактиці трудових правопорушень, а при їх появі – наданні допомоги цими органами працівникам у ліквідації таких правопорушень (індивідуальних або колективних), відновленні порушених трудових прав та притягненні до відповідальності порушників [124, с. 383-384]. У цьому визначенні як суб'єктний склад, так і змістовна сутність є дещо обмеженими, оскільки суб'єктами захисту трудових прав виступають не лише уповноважені державні органи та профспілки, а й комісії по трудових

спорах (КТС) та інші примирні органи. В той же час відповідальність порушника в розумінні покладення на останнього додаткових обов'язків, як правило, матеріального характеру не завжди супроводжує захист трудових прав.

Підсумовуючи, зазначимо, що невід'ємними змістовно-структурними елементами правового захисту трудових прав та законних інтересів є перш за все певні передумови для здійснення правового захисту, порядок здійснення такого захисту та система способів і засобів його здійснення. У зв'язку з цим **під захистом трудових прав слід розуміти** встановлений законодавством та вироблений практикою комплекс способів, засобів і заходів матеріально-правового, організаційного і функціонального характеру, що втілені в юридичних процедурах, які здійснюються відповідними суб'єктами (уповноваженими державними органами, профспілками, примирними органами та самими працівниками) і спрямовані на припинення і загальне попередження (загальну превенцію) порушень прав та інтересів працівників, передбачених трудовим законодавством, відновлення порушених трудових прав і відшкодування завданої внаслідок цього шкоди.

Захист трудових прав суддів має свої особливості. Дані особливості повинні адекватно відображати становище судді-працівника і роботодавця як суб'єктів трудового права.

Варто зауважити, що в сьогоденнішніх реаліях здійснення судочинства та рівня розвитку правової культури та свідомості населення питання захисту трудових прав суддів видається швидше необхідністю теоретичного дослідження захисту трудових прав різних категорій працівників, аніж практично зумовленістю. Сучасне українське суспільство характеризується майже одностайною позицією щодо надмірної корумпованості та непрозорості судочинства в Україні, а тому вважає, що потреби у захисті трудових прав суддів як одних з головних об'єктів існуючої антикорупційної політики наразі немає.

У той же час існує також позиція, згідно з якою неефективність здійснення судочинства в Україні і пояснюється низьким рівнем захисту трудових прав суддів. Саме тому з'ясування сутності та захисту суб'єктивних трудових прав суддів, а також визначення рівня їх захисту є актуальною проблемою в системі загального захисту трудових прав працівників [27, с. 195].

Специфіка захисту трудових прав суддів знаходяться в прямому причинному зв'язку з особливостями їх трудових прав та обов'язків, які полягають у тому, що даний працівник виконує специфічну трудову функцію, захищає законні права та інтереси держави, людини і громадянина, фізичних та юридичних осіб, оскільки має особливий правовий статус [125, с. 150].

Саме особливий правовий статус і визначає особливості та межі реалізації трудових прав і обов'язків, які обумовлені специфікою трудової діяльності суддів, оскільки трудова діяльність суддів спрямована в першу чергу на виконання завдань і функцій держави шляхом закріплення відповідного кола службових повноважень.

Варто зауважити, що правове регулювання праці суддів, а отже і захисту їх трудових прав, здійснюється за допомогою цілої низки нормативно-правових актів, серед яких особливе місце займають Конституція України [1], КЗпП [9], Закон України «Про судоустрій та статус суддів» [4], Закон України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» [126], Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та інші нормативні акти.

Здійснення суддями трудової діяльності зі здійснення судочинства від імені держави, виконання завдань і функцій держави зумовлює дуальний трудо-правовий статус суддів як працівників органів судової гілки державної влади. Поєднання ж загального статусу працівника та статусу посадової особи впливає на сутність явища захисту трудових прав суддів, яке включає

як елементи адміністративного (публічного) правового регулювання проходження ними служби, так і трудового.

Хоча судді є такими ж носіями суб'єктивних трудових прав і обов'язків як і інші працівники, але їх правовий статус має особливості, обумовлені специфікою службової діяльності. Ці особливості не дискримінують суддів порівняно з іншими працівниками, а навпаки, забезпечують необхідні умови для здійснення ними службових повноважень, а тому повинні ретельно враховуватися під час процедури захисту їх порушених трудових прав.

Таким чином, судді, будучи суб'єктами трудових правовідносин, набуваючи відповідних прав та обов'язків при виконанні своїх безпосередніх функцій, володіючи унікальними правами та підвищеними вимогами до трудової діяльності, потребують специфічного, унікального забезпечення захисту своїх трудових прав.

Особливостями такого захисту можуть виступати елементи попереджувального характеру, так звана загальна превенція, яка запобігатиме самому порушенню суб'єктивних прав суддів, системні організаційні, матеріально-правові та процесуальні заходи, способи та засоби, метою застосування яких є поновлення вже порушених прав. До цього переліку необхідно також включати систему морального та матеріального відшкодування завданих у результаті порушення трудових прав суддів як суб'єктів трудових правовідносин збитків.

З цього приводу вдало висловився Б.Б. Курбанов, на думку якого усвідомлення суддею того факту, що його функція по забезпеченню верховенства закону у суспільстві, наведенню та відновленню правопорядку в країні буде відповідним чином захищена тільки сприятиме зростанню довіри до судової влади з боку суспільства зокрема та забезпеченню рівноваги і стабільності у суспільстві загалом [27, с. 197-198].

Дійсно, реалізація трудових прав суддів, підкріплена реальною можливістю їх захисту, є умовою ефективного реформування судової системи України. Тільки чітко встановлена система ключових аспектів

захисту трудових прав суддів сприятиме впровадженню законності та верховенства права в українському суспільстві.

Отже, **захист трудових прав суддів** – це взаємоузгоджена та взаємозалежна система не заборонених чинним законодавством про працю способів, заходів та засобів відновлювального, припиняючого характеру, застосування яких належить до компетенції уповноважених державних органів та осіб з метою відновлення порушених трудових прав суддів або припинення відповідних порушень. Формулювання поняття захисту трудових прав суддів відіграє значну роль у вдосконаленні теоретичної бази здійснення захисту трудових прав всіх категорій працівників, виробленні на їх підставі реальних, практично застосовних напрямів реалізації теоретично обґрунтованих способів захисту трудових прав, а особливо такої категорії працівників як судді.

У той же час питання, пов'язані зі способами захисту трудових прав суддів як окремої правової категорії, які застосовуються у трудовому праві, викликають досить жваву дискусію як щодо сутності даного поняття, так і щодо їх видів. Одночасно з цим питанням невирішеною однозначно залишається і проблема трактування способів захисту трудових прав працівників загалом.

Варто погодитись з думкою М.І. Іншина, що в Кодексі законів про працю України спостерігається фрагментарність і випадковість у використанні способів захисту трудових прав: вони безсистемно розпорошені в усіх його главах [127, с. 191-192]. У зв'язку з цим проблема детального дослідження такої правової категорії як «способи захисту трудових прав», яке стане вихідним, базовим для поняття «захист трудових прав суддів», гостро постає перед наукою трудового права.

Кожній галузі права притаманні власні, специфічні способи захисту суб'єктивних прав та законних інтересів. Проте у вітчизняній науці трудового права проблема способів захисту трудових прав та інтересів до цього часу ще не була предметом спеціального дослідження. Недосконалим

залишається й чинне трудове законодавство України щодо закріплення способів захисту трудових прав та інтересів [128, с. 45]. На відміну від українського законодавства про працю, трудове законодавство Російської Федерації закріплює вичерпний перелік способів захисту трудових прав. Так, виходячи зі змісту статті 352 Трудового кодексу РФ [129], захист трудових прав і свобод може бути визначений як сукупність способів, перелічених у цій нормі, використання яких повноважними суб'єктами відбувається із застосуванням процесуальних правил. Основними способами захисту трудових прав і свобод є:

- самозахист працівниками трудових прав;
- захист трудових прав і законних інтересів працівників професійними спілками;
- державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства та інших нормативних правових актів, містять норми трудового права;
- судовий захист.

Отже, захист трудових прав російських працівників включає в себе особливі способи і відповідні їм процесуальні форми відновлення порушених прав і законних інтересів працівників. Значення законодавчого закріплення переліку способів захисту трудових прав працівників важко переоцінити, оскільки чітке розуміння шляхів забезпечення реалізації передбачених законодавством прав та інтересів працівників фактично є ще однією юридичною гарантією. Однак наведений приклад визначення способів захисту трудових прав в Російській Федерації є дещо дискусійним, оскільки фактично в ньому наводиться перелік форм захисту трудових прав. В умовах постійного розвитку та удосконалення трудових відносин всю сукупність способів захисту трудових прав працівників з чіткою вказівкою їх кількості неможливо навести в якомусь сталому вигляді, а тому пропонуємо вітчизняному законодавцю законодавчо закріпити найпопулярніші та найважливіші з них для формування як єдиного понятійного апарату в межах

уніфікованого законодавства про працю, так і єдиного розуміння сутності такого явища.

Незважаючи на використання кожною галуззю права своїх специфічних способів захисту суб'єктивних прав і законних інтересів, стосовно способів трудового права варто відзначити їх певну схожість з способами захисту суб'єктивних прав, які характерні для цивільного права.

У той же час аналіз вітчизняних наукових праць у сфері трудового права дає підстави стверджувати, що в основу розуміння способів захисту трудових прав працівників покладені напрацювання вчених-цивілістів, зокрема О.П. Вершиніна, О.С. Іоффе, О.О. Красавчикова, О.П. Сергєєва та інших. Проте і в цих наукових працях поняття способу захисту прав часто ототожнюються з поняттями «заходи захисту прав» та «форми захисту прав». Так, наприклад, на думку О.П. Сергєєва, способи захисту цивільних прав – це передбачені законом матеріально-правові заходи примусового характеру, за допомогою яких здійснюється поновлення, визнання порушених чи оспорюваних прав і вплив на правопорушника [130, с. 284]. Як закріплені чи санкціоновані законом правозастосувальні заходи, за допомогою яких здійснюється усунення порушення права та вплив на правопорушника, розуміє способи захисту і В.С. Єм [131, с. 410].

Ми не погоджуємося з наведеними науковими підходами, так як вважаємо, що спосіб захисту прав, і зокрема трудових, є самостійною змістовною категорією, яка не може визначатися через визначення сутності іншої категорії.

Вдалим та повним, на нашу думку, є визначення захисту трудових прав, запропоноване І.В. Лагутіною. Вона визначає способи захисту трудових прав та інтересів працівників як сукупність дій, що застосовуються юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою чи її представниками (профспілкою, іншими представниками працівників) з метою захисту трудових прав та інтересів шляхом припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених чи

оспорюваних трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди [128, с. 54]. Відзначаючи прогресивність та практично обґрунтовану доцільність формулювання такого визначення, все ж зауважимо, що йому притаманний цивілістичний підхід до відображення сутності поняття. Проте воно може слугувати базою для виведення власної дефініції поняття захисту трудових прав.

Таким чином, **пропонуємо під способом захисту трудових прав розуміти** передбачену законодавством систему дій уповноважених суб'єктів, спрямовану на припинення і загальне попередження (загальну превенцію) порушень суб'єктивних трудових прав та інтересів людини, відновлення порушених суб'єктивних трудових прав і відшкодування понесеної внаслідок цього шкоди.

Окремо слід зупинитися на проблематиці ефективності способів захисту трудових прав. Вказане питання ґрунтовно досліджував Є.О. Сонін, який, окрім іншого, звертає увагу на те, що «в чинному на цей час законодавстві про працю не існує прямо встановленого або такого, що прямо впливає, правового припису, який закріплював би способи захисту трудових прав... зазвичай законодавець обмежується формулюванням певного правового припису, що закріплює те чи інше право учасника трудових правовідносин і вважає своє завдання щодо врегулювання суспільних відносин виконаним повністю» [132, с. 176]. Такий стан речей, як правило, призводить до ситуацій, коли учасники трудових відносин, використовуючи недоліки правового регулювання, не виконують покладені на них обов'язки або ж заперечують наявність таких обов'язків у інших осіб – учасників трудових відносин. Положення чинного КЗпП, закріплюючи цілий ряд суб'єктивних трудових прав та обов'язків працівників, все ж не встановлюють ані порядку їх реалізації, ані способів їх захисту у випадку порушення, невизнання чи оспорювання.

Тому, безперечно, варто погодитись та підтримати позицію Є.О. Соніна, згідно з якою способи захисту трудових прав тільки тоді будуть

відповідати вимозі ефективності, коли правові приписи, що закріплюють такі способи, будуть прямо встановлюватись або принаймні прямо впливати з положень актів законодавства про працю. Окрім цього задля досягнення відповідності способів захисту трудових прав вимозі ефективності має бути вирішене завдання забезпечення побудови цілісної системи таких способів» [132, с. 176-177]. В той же час вимогу системності способів захисту трудових прав науковець визначає через одночасне закріплення в нормативних актах суб'єктивних трудових прав та відповідних конкретних способів захисту. На наш погляд, вимога системності в запропонований науковцем спосіб не зможе бути дотримана з ряду об'єктивних причин, серед яких перше місце займає неможливість закріплення всього переліку суб'єктивних трудових прав. Зважаючи на стрімкий розвиток суспільних відносин, трудові права та обов'язки весь час зазнають змін. Так само видозмінюються і способи їх захисту, тому виконання запропонованого науковцем завдання є неможливим з практичної точки зору та й недоцільним. На нашу думку, слід закріпити відкритий перелік найпопулярніших та практично найдієвіших способів захисту трудових прав.

Зважаючи на тематику нашого дослідження, пропонуємо визначити змістовне наповнення такого поняття як «способи захисту трудових прав» з урахуванням загального розуміння захисту трудових прав всіх категорій працівників та специфіки трудо-правового статусу суддів.

Отже, **способами захисту трудових прав суддів** є передбачена законодавством система дій, що здійснюється уповноваженими юрисдикційними органами, суддями або уповноваженими особами (органи суддівського самоврядування та інші), яка спрямована на захист трудових прав та інтересів суддів шляхом припинення їх порушень, поновлення порушених трудових прав з метою реалізації ними їх трудової функції. Зважаючи на обмеженість наукових напрацювань у сфері дослідження питань захисту трудових прав суддів, вважаємо, що таке визначення є прогресивним та теоретично обґрунтованим.

Найбільша проблема ґрунтового дослідження питань захисту трудових прав суддів криється у визначенні переліку всіх можливих способів захисту цих прав. Така ситуація в першу чергу пов'язана з тим, що на сьогоднішній день відсутній чіткий перелік способів захисту трудових прав всіх категорій працівників, а не тільки суддів.

Ще одним фактом підтвердження нечіткості здійснення правового регулювання захисту прав суддів є наявність в КЗпП статті 222, де передбачено, що особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством [9]. Незрозуміло ні про які трудові спори суддів йдеться, ні про способи та засоби їх вирішення. Більше того спеціальним законодавством, зокрема Законом України «Про судоустрій та статус суддів» [4] встановлені лише особливості вирішення спорів під час притягнення судді до дисциплінарної відповідальності. З цього можна зробити висновок, що всі інші трудові спори можна вирішити у загальному для всіх працівників порядку. Однак слід пам'ятати, що у випадку здійснення захисту прав суддів загальні способи захисту прав працівників (звернення до комісій по трудових спорах, вищестоящих органів та страйкування) не передбачені чинним трудовим законодавством для такої категорії працівників.

Для того щоб встановити, які ж конкретні способи захисту трудових прав суддів можуть бути застосовані у випадку їх порушення, слід у першу чергу визначитися із загальними, притаманними всіх категоріям працівників, способами захисту суб'єктивних трудових прав.

І.В. Лагутіна за критерієм меж впливу на порушника виокремлює такі способи захисту трудових прав: відновні способи, які спрямовані на поновлення становища, що існувало до порушення; способи, що припиняють правопорушення, що спрямовані на припинення дій, які порушують права та інтереси, забезпечуючи можливість безперешкодної реалізації прав; штрафні

способи, пов'язані з настанням додаткових несприятливих наслідків для порушника [128, с. 59].

Відзначаючи прогресивність, лаконічність та доступність такої класифікації, все ж зауважимо, що сумнівним видається існування штрафних способів захисту трудових прав, і зокрема трудових прав суддів, оскільки фактично запропоноване науковцем формулювання штрафних способів захисту трудових прав за змістом є аналогічним поняттю відповідальності, яке є самостійною категорією.

Інші критерії для класифікації способів захисту трудових прав запропонувала Н.Д. Гетьманцева. Так, за критерієм суб'єкта застосування конкретного способу захисту трудових прав виокремлюються способи, які застосовуються судом, КТС, профспілкою, роботодавцем, працівником, органами, а також інспекціями, що уповноважені на здійснення контролю і нагляду за дотриманням законодавства про працю. В залежності від наслідків застосування такого способу існують способи, результатом застосування яких є задоволення грошових або не грошових вимог. В залежності від засобів, що застосовуються, способи захисту трудових прав диференціюють на позовні і непозовні [133, с. 39]. На наш погляд, така класифікація, незважаючи на деякі неточності, все ж є найбільш прийнятною для покладення її в основу класифікації способів захисту трудових прав суддів.

У той же час Т.Л. Постригань вважає, що класифікувати способи захисту трудових прав та інтересів працівників можна таким чином: 1) визнання права; 2) визнання договору або окремих його частин, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством та колективними договорами та угодами, недійсними; 3) припинення дії, яка порушує право; 4) відновлення становища працівника, яке існувало до порушення права; 5) примусове виконання обов'язку; 6) зміна або припинення правовідносин; 7) виплата належних працівникові сум, відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди; 8) відшкодування моральної (немайнової) шкоди; 9) визнання незаконними

рішень, дій чи бездіяльності державних органів з працевлаштування [134, с. 83]. Очевидним недоліком такого підходу до класифікації способів захисту трудових прав є відсутність чіткого критерію диференціації способів. Ймовірно, що науковець при виокремленні способів захисту трудових прав, в тому числі і прав суддів, використовувала критерій прямого закріплення певного способу у нормах чинного законодавства про працю. Однак, на наш погляд, чіткий критерій розподілу способів захисту трудових прав працівників, і зокрема такої категорії як суддів, обов'язково повинен бути наявний. У зв'язку з цим запропонований перелік способів захисту трудових прав може бути використаний нами при вирішенні питання можливості їх застосування при порушенні трудових прав суддів.

Варто зауважити, що аналіз наукової літератури, правозастосовної практики дає підстави стверджувати, що способи захисту трудових прав всіх категорій працівників в більшій мірі можуть і практично застосовуються при захисті трудових прав суддів з урахуванням тих обмежень, які для них встановлені нормами чинного законодавства (зокрема йдеться про страйк суддів).

Таким чином, беручи за основу критерій суб'єкта застосування певного конкретного способу захисту трудових прав суддів (або їх сукупність), виокремлюємо такі способи захисту трудових прав суддів: способи захисту, які застосовуються судами; способи захисту, які застосовуються органами суддівського самоврядування; способи захисту, які застосовуються Вищою кваліфікаційною комісією суддів України і Вищою радою юстиції; способи захисту, які застосовуються уповноваженими органами або особами, які здійснюють контроль і нагляд за дотриманням законодавства про працю.

Першими та найбільш поширеними способами захисту трудових прав суддів є способи, які застосовуються судами. До таких способів ми можемо віднести: поновлення на посаді судді; зміна дати та формулювання причини звільнення; стягнення на користь судді певних сум; видача судді належно оформленої трудової книжки; виплата середнього заробітку за весь час

затримки розрахунку при звільненні по день фактичного розрахунку; відновлення становища, яке існувало до порушення права, та інші способи; відшкодування майнової шкоди та компенсація моральної шкоди.

Рівень забезпеченості реалізації суддею як трудових, так і інших прав є запорукою ефективного здійснення ним судочинства, утвердження принципів законності та верховенства права у суспільстві.

Способи, які застосовуються органами суддівського самоврядування, на сьогоднішній день найменш досліджені у зв'язку з абстрактністю закріплених повноважень органів суддівського самоврядування. Проте аналіз норм чинного законодавства дає підстави до способів захисту трудових прав суддів, які застосовуються саме органами суддівського самоврядування, відносити: визначення рівня навантаження на суддів певного суду з урахуванням виконання ними адміністративних або інших обов'язків; забезпечення незалежності судів і суддів, оцінку стану організаційного та фінансового забезпечення діяльності судів. Такий спосіб захисту є надзвичайно важливим, оскільки впливає на стан реалізації трудових прав всього апарату певного суду, а тому за своєю природою може визнаватися колективним. Окрім цього, способом захисту трудових прав суддів може визнаватися також розгляд органами суддівського самоврядування питання правового захисту суддів, соціального захисту суддів та їхніх сімей, прийняття відповідних рішень з цих питань. Важливість реалізації наведеного способу захисту трудових прав суддів є очевидною, оскільки тільки належним чином організована праця суддів, яка на відміну від інших працівників також залежить від рівня правового, в тому числі соціального, захисту членів сімей суддів, прямим чином впливає на неупередженість та об'єктивність судді при виконанні ним головної трудової функції – здійснення судочинства.

Розглядаючи Вищу кваліфікаційну комісію суддів України та Вищу раду юстиції як органи, які здійснюють дисциплінарне провадження щодо судді, хочемо зауважити, що питанню процедури притягнення судді до

дисциплінарної відповідальності приділено окремий розділ Закону України «Про судоустрій та статус суддів» [4]. У наведеному розділі, незважаючи на чітке закріплення окремих способів захисту трудових прав суддів, все ж існують певні базові шляхи захисту їх трудових прав. Так, до них, перш за все, можна віднести можливість оскарження рішення уповноважених органів у сфері притягнення судді до дисциплінарної відповідальності. Наявність такого способу захисту трудових прав суддів є вкрай важливим для недопущення подальшого незаконного звільнення судді з посади з усіма наслідками, які з цього випливають.

Ще один важливий спосіб державного захисту трудових прав суддів полягає у належному нормативно-правовому закріпленні реалізації трудових прав суддів та державному нагляді і контролі за дотриманням трудового законодавства щодо реалізації трудових прав суддів. При цьому, як зауважує В.Б. Бойко, нагляду та контролю притаманна так би мовити подвійна функція. З одного боку, держава в особі уповноважених державних органів здійснює контроль за захистом трудових прав, з іншого – держава контролює якість виконання функцій щодо нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства уповноваженими на те суб'єктами [135, с. 81]. Хочемо зазначити, що способи, які застосовуються уповноваженими органами у сфері здійснення контролю і нагляду за дотриманням законодавства про працю, є найменш дослідженими, проте не можна стверджувати, що їх ефективність є незначною чи зовсім відсутня. У будь-якому випадку держава в особі уповноважених контролюючих органів здійснює контроль та нагляд за станом реалізації працівниками, і зокрема суддями, передбачених законодавством суб'єктивних трудових прав, шляхом проведення різного роду перевірок, ревізій та інспектування.

Насамкінець хочемо навести позицію В.В. Жернакова, згідно з якою сучасну ситуацію із правовим регулюванням захисту соціально-трудових прав людини слід оцінити як таку, що відповідає формуванню відповідного інституту Загальної частини трудового права [136, с. 208]. З цього приводу

слід додати, що формування окремого інституту захисту трудових прав є актуальним зокрема для суддів як особливої категорії працівників.

Підсумовуючи, зазначимо, що в ході проведення дослідження було відзначено фрагментарність, випадковість та несистемність у визначенні сутності таких понять як «захист трудових прав», «способи захисту трудових прав» та «способи захисту трудових прав суддів» як особливої категорії працівників. Окрім цього, було відзначено непослідовність та дискусійність у використанні способів захисту трудових прав, безсистемне їх розміщення у всіх главах чинного КЗпП України. Окремої класифікації способів захисту трудових прав суддів на сьогоднішній день в науковій літературі взагалі не існує, що дає підстави говорити про недостатню дослідженість питання захисту прав суддів та його складових елементів. Відсутність як у КЗпП України, так і в спеціальному законодавстві окремого розділу, присвяченого основним аспектам захисту трудових прав суддів, необхідно визнати серйозним недоліком діяльності як теоретиків, так і практиків у цій сфері.

Вважаємо за необхідне здійснити законодавче визначення поняття захисту трудових прав суддів, способів здійснення такого захисту, яке сприятиме виробленню ефективного галузевого механізму захисту трудових прав такої специфічної категорії працівників як судді.

Висновки до розділу 2

1. Механізм забезпечення трудових прав суддів – це система передбачених загальним та спеціальним законодавством правових засобів, які використовуються уповноваженими органами або особами у формі гарантування, превентивної охорони і захисту трудових прав працівників з метою їх повної та всебічної реалізації.

2. Юридичні гарантії реалізації трудових прав суддів – це система засобів, способів, заходів, правил й умов, що закріплені в загальних і спеціальних нормативно-правових актах та які спрямовані на забезпечення

можливостей для використання, виконання і дотримання прав суддів у сфері праці з метою задоволення їх законних інтересів. За критерієм ступеня визначеності виділено два головних види юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів: основні (визначені у законодавстві) та додаткові (визначені у трудовому договорі).

3. Ознаки механізму забезпечення трудових прав суддів: складова ознака (є складовою механізму забезпечення прав і свобод людини та громадянина); системно-структурна (наявність ряду елементів, які перебувають у тісній взаємодії); фактична (можливість користуватися трудовими правами і використовувати способи відновлення порушених, невизнаних або оспорюваних трудових прав); сукупна (являє собою передбачену загальним та спеціальним законодавством цілісну сукупність юридичних форм, способів та засобів реалізації та захисту трудових прав суддів); національно-міжнародна (діє на міжнародному та національному рівнях); динамічна (характеризується динамічністю й здатністю до саморозвитку й удосконалення).

4. Поняття «захист трудових прав суддів» визначено як взаємоузгоджену та взаємозалежну систему не заборонених чинним законодавством про працю способів, заходів та засобів відновлювального, припиняючого характеру, застосування яких належить до компетенції уповноважених державних органів та осіб з метою відновлення порушених трудових прав суддів або припинення відповідного порушення.

5. За суб'єктом застосування виділено наступні способи захисту трудових прав суддів: способи захисту, які застосовуються суддею; способи захисту, які застосовуються органами суддівського самоврядування; способи захисту, які застосовуються Вищою кваліфікаційною комісією суддів України і Вищою радою юстиції; способи захисту, які застосовуються уповноваженими органами або особами, які здійснюють контроль і нагляд за дотриманням законодавства про працю.

РОЗДІЛ 3

ОПТИМІЗАЦІЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ СУДДІВ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ СУДОВОЇ СИСТЕМИ

3.1 Проблеми механізму забезпечення трудових прав суддів у контексті судової реформи в Україні

Станом на сьогоднішній день правове регулювання трудової діяльності особливої категорії працівників, якими є судді, зазнає істотних змін у зв'язку з проведенням в Україні комплексної судової реформи. Перш за все, вони стосуються такого ключового питання у сфері праці суддів як забезпечення трудових прав і свобод цих учасників трудових відносин. Останні як основна складова трудової правосуб'єктності суддів в умовах реформування судової гілки влади потребують підвищеного рівня охорони й захисту відповідними державними й недержавними інституціями. При цьому зменшення чи скасування, передбачених законодавством про працю, соціально-правових гарантій для суддів на підставі застосування заходів з удосконалення судової системи й правового статусу носіїв судової влади розглядається як недопустиме явище. З метою запобігання виникненню подібних випадків та забезпечення дотримання трудових прав суддів держава повинна вирішити цілий ряд завдань, реалізація яких дозволить зняти проблеми механізму забезпечення вказаних прав у повному обсязі, послуговуючись конституційними засадами верховенства права, законності, транспарентності й неупередженості.

Так, зміни, закладені у змісті судової реформи відповідно до Указу Президента України «Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 роки» № 276/2015 від 20.05.2015 [137] та Стратегії розвитку судової влади України на 2015-2020 роки, що затверджена рішенням Ради суддів України № 71 від 11.12.2014 [138], переважно спрямовані на утвердження незалежного, неупередженого, прозорого, справедливого й ефективного, а також підзвітного суду, який

здійснюватиме правосуддя відповідно до світових цінностей та стандартів захисту прав і основоположних свобод людини й громадянина. Водночас окреслена судова реформа висуває на порядок денний групу питань щодо забезпечення трудових прав суддів за вказаних обставин. Його зміст полягає у з'ясуванні існуючих та можливих проблем механізму забезпечення прав суддів як працівників державної установи, наділеної повноваженнями із здійснення правосуддя в умовах судової реформи. Це дозволить створити середовище, сприятливе для виконання суддями «у повній мірі своїх трудових функцій з метою забезпечення законності в суспільстві та верховенства права» [27, с. 195]. З іншого боку, вдасться запобігти та усунути потенційні порушення прав суддів як суб'єктів трудового права, що наділені законом особливим соціально-правовим статусом. Останній є критерієм, що визначає сутність проблем вищезазначеного механізму. Цілком правильно зазначає Б.Б. Курбанов про те, що «на відміну від інших суб'єктів трудової сфери судді є специфічною, відокремленою категорією працівників, що мають унікальні права та підвищені вимоги до їх діяльності» [27, с. 198]. Трудові правомочності суддів є особливими, оскільки зумовлені характером виконуваних цими працівниками трудових функцій, які встановлюються не на підставі індивідуального трудового договору у розумінні чинного законодавства про працю, а у зв'язку із прийняттям установчим органом рішення про призначення визначених законом осіб на посади суддів. Порівняно із Кодексом законів України про працю Закон України «Про судоустрій і статус суддів» не передбачає оформлення трудових правовідносин за участю суддів у вигляді трудового договору чи контракту, а тому його існування є виключно умовним. З цього приводу І.Г. Запорожець робить деякі зауваження наступного змісту: «Для чіткості правового врегулювання виникнення трудового правовідношення з суддею у Законі доцільно закріпити положення про те, що на підставі рішення Президента 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» [109, с. 126]. Також у такому разі буде усунена відповідна прогалина правової регламентації трудового статусу суддів, а також на законодавчому рівні вдасться удосконалити систему гарантування здійснення належних суддям трудових прав. Виходячи з наведеного, можна стверджувати, що проблеми механізму забезпечення трудових прав суддів в умовах реформування судової гілки влади України є унікальними та взаємопов'язаними, що зумовлює пошук особливих шляхів їх вирішення.

Безпосередньо механізм забезпечення трудових прав суддів включає у себе систему нормативних та інституційних інструментів здійснення трудових прав носіїв судової влади. До перших слід віднести сукупність чинних нормативно-правових актів, якими визначається спеціальна трудова правосуб'єктність суддів. На думку Т.В. Штих, «вона включає перелік специфічних якостей і здібностей особи, має свої особливості, зумовлені правовим статусом суддів, який є дуальним» [26, с. 8]. Закони й підзаконні акти, якими регламентуються трудові правовідносини суддів, є спеціальними стосовно трудового законодавства, яке застосовується до всіх працівників. Їх також можна назвати винятковими законодавчими актами, оскільки вони встановлюють своєрідні процедури й механізми здійснення трудових прав суддів.

До інших інструментів належить група міжнародних та національних органів, установ та організацій, що покликані забезпечувати права суддів як працівників суду. Це міжнародні інституції (Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй, Рада Європи, Міжнародна організація праці та ін.) та національні органи (Верховна Рада України, Президент України, пленуми Верховного Суду України та Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ, Вища кваліфікаційна комісія суддів України, Вища Рада юстиції, Рада суддів України та Державна судова адміністрація України). Зазначеними органами встановлюються юридичні гарантії службово-трудової діяльності суддів [111, с. 90-92]. Здійснюючи судову

реформу, необхідно імплементувати норми міжнародних інституцій щодо дотримання трудових прав суддів до національного законодавства, застосовувати їх позитивну практику, а також покращити діяльність вітчизняних органів із забезпечення цих прав.

Враховуючи вищенаведене, можна виділити наступні проблеми механізму забезпечення трудових прав суддів у контексті судової реформи: 1) соціально-матеріального забезпечення суддів; 2) дискримінації суддів за статевою ознакою; 3) непропорційного навантаження (перенавантаження) на суддів; 4) законності звільнення суддів під час проведення судової реформи; 5) притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності.

Приведення чинного законодавства, що регламентує трудову діяльність суддів, відповідно до вимог міжнародних стандартів потребує вирішення цілого ряду проблем. Першою з них є проблема механізму забезпечення трудових прав суддів в умовах судової реформи, яка зумовлена існуючим на сьогодні незадовільним станом правового регулювання трудових відносин цієї категорії працівників.

У вітчизняному законодавстві спостерігається така негативна тенденція як соціально-правова незахищеність працівників судової влади. Вона проявляється в наявності у правовій системі України багатьох норм, які виключно декларативно проголошують трудові права суддів, а також у відсутності формального вираження трудових прав, якими судді фактично володіють.

З іншого боку, означена проблема також пов'язана з необхідністю дотримання під час реформування судової влади України таких безумовних конституційних трудових прав суддів як право на вільний і рівний доступ до державної служби, право на стабільність трудової зайнятості [139, с. 11], право на справедливу й гідну винагороду за працю, право на кар'єрне зростання, право на забезпечення належних і високоякісних умов праці, а також право на гарантування від незаконного звільнення у зв'язку з впровадженням заходів судової реформи. Тобто йдеться про обов'язкове

забезпечення на рівні нормативного та інституційного аспектів механізму непорушності трудових прав суддів в умовах судової реформи.

Вирішення досліджуваної проблеми повинно здійснюватися у напрямку інтеграції сучасного законодавства, яке регламентує трудові відносини суддів, до міжнародного та регіонального права. Такий шлях включає у себе багато векторів, спрямованих на удосконалення чинних норм трудового права суддів. Найважливішими з них є уніфікація, імплементація, наближення тощо.

За своїм характером проблема адаптації чинного внутрішньодержавного законодавства у сфері праці суддів до міжнародних норм і правил є комплексною й наскрізною, оскільки пронизує усі інші проблеми механізму забезпечення трудових прав суддів. Вона включає ряд питань, які стосуються забезпечення окремих трудових прав суддів та удосконалення інститутів трудового права суддів. Як приклад, можна навести міжнародну вимогу щодо закріплення за суддями права на об'єднання у професійні спілки та інші організації за інтересами, покращення стану організації праці суддів.

За своєю сутністю національне законодавство у сфері праці суддів у повній мірі не відповідає таким міжнародно-правовим актам як Європейська хартія про закон «Про статус суддів» [112, с. 27] та Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя від 1983 року [112, с. 106]. Зокрема суперечить світовим стандартам існування в Конституції України та Законі України «Про судоустрій і статус суддів» положення про встановлення випробувального строку для таких працівників. Перше призначення судді на посаду, що являє собою оформлення трудових відносин за участю суддів, «не можна вважати прийнятним» [140, с. 45], а слід приймати суддів на роботу на безстроковій основі. Перевірка відповідності кваліфікації суддів повинна мати місце до початку встановлення трудових відносин з цими особами та допуску їх до виконання визначених законом трудових функцій. Випробувальний строк у п'ять років не виправданий і не

розумний, оскільки складається враження, що судді постійно перебувають під загрозою звільнення у разі виявлення невідповідності цих працівників займаній посаді за кваліфікаційним рівнем. З метою вирішення цього питання варто перейняти практику країн з соціально-орієнтованою економікою, які велику увагу приділяють не випробуванню суддів, а їх попередній підготовці до здійснення основної трудової діяльності. Про це чітко говориться у Висновку Венеціанської комісії № 403/2006 CDL-AD (2007) 028 від 22.06.2007: «З метою узгодження потреби у випробувальному терміні (оцінці) із незалежністю суддів необхідно вказати, що деякі країни, такі як Австрія, встановили систему, що дозволяє проводити оцінку кандидатів для призначення на посаду судді під час випробувального строку, протягом якого вони можуть брати участь у підготовці рішень, але самі ще не можуть виносити судові рішення, оскільки це право закріплене за суддями, що призначені на посаду постійно» [112, с. 94]. Зарубіжна система попередньої трудової підготовки майбутніх суддів є взірцем для наслідування. Вона спрямована на розвиток навичок і знань роботи у сфері судочинства. Тому на сьогодні з метою приведення вітчизняного законодавства у відповідність до вимог міжнародних стандартів у сфері регламентації трудової діяльності суддів існує необхідність у виключенні, зміні чи доповненні приписів, які за своїм змістом перешкоджають забезпеченню трудових прав суддів.

В умовах проведення судової реформи важливим питанням залишається соціально-матеріальне забезпечення суддів. Статистичні показники свідчать про те, що рівень організаційно-технічного, інформаційного, матеріально-фінансового та соціально-економічного забезпечення таких працівників дуже низький. Держава належним чином не забезпечує організацію праці суддів відповідно до міжнародних правил й стандартів, які зокрема включають вимоги щодо безпечності, оптимальної навантаженості й інших форм нормування трудової діяльності. Такий стан речей досить негативно впливає на якість і результативність роботи суддів, яка внаслідок цього може

здійснюватися неефективно та несвоєчасно. Окрім того, внаслідок дії вказаних чинників не дотримуються трудові права суддів на належні умови праці та законодавчо не встановлюються гарантії їх реалізації.

Правильна організація праці суддів є запорукою успішного виконання робочих завдань, зокрема із здійснення правосуддя. Це надзвичайно важливий критерій у системі трудового режиму цих працівників, першоосновою якого виступають загальні норми трудового права. Водночас він сприяє правовій регламентації трудових відносин суддів з урахуванням особливостей їх трудової діяльності. Однак чинне законодавство недостатньо врегульовує питання щодо високопродуктивної організації праці працівників судової влади, у повній мірі не визначає відповідну методику та необхідні для цього нормативи. Насамперед, недоліком сучасної організації праці суддів є непропорційне навантаження на суддів або взагалі їх перевантаження. Внаслідок існування таких явищ під загрозою порушення перебувають такі трудові права суддів як право на відпочинок, на отримання компенсацій за понадурочну роботу та навіть право на законне й вмотивоване звільнення. Щодо останнього, то слід зазначити, що Стратегією реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 роки передбачається перегляд кількісного складу суддів [137] для вирівнювання робочого навантаження на таких працівників. Таким чином мається на увазі зміна в організації праці суддів, що може стати підставою для припинення трудових відносин за участю вказаних працюючих осіб. Законне проведення зазначених змін можливе тільки завдяки наявності попереджувальних законодавчих заходів.

З метою вирішення проблеми забезпечення належної й ефективної організації праці суддів варто удосконалити інструментальний механізм нормативного регулювання трудової діяльності таких працівників відповідно до міжнародних стандартів. Для цього необхідно формально відобразити основні складові або засоби (інструменти) організації суддівської праці, що вироблені наукою та практикою у сфері трудового права. Ще одним

напрямом досягнення окресленої мети можна назвати покращення уже існуючих організаційних методів, зокрема це стосується нормативної регламентації автоматизованої роботи суду.

Вважається за потрібне привести Закон України «Про судоустрій і статус суддів» та інші акти у сфері судочинства у відповідність до Монреальської універсальної декларації про незалежність правосуддя, у п. 33 якої проголошується: «Найвищим пріоритетом держави є забезпечення судів адекватними засобами для належного здійснення правосуддя, включаючи матеріальні засоби та приміщення, які створювали б відповідні умови для незалежної, гідної та ефективної роботи суддів, належний судовий та адміністративний персонал і достатній поточний бюджет» [112, с. 110]. З наведеного положення випливає, що організація праці суддів є системним явищем. До її структури входять матеріальні та людські ресурси, які сприяють виконанню суддями своїх трудових обов'язків. Держава повинна вживати заходів щодо покращення належних умов трудової діяльності суддів.

Наступним шляхом вирішення досліджуваної проблеми є закріплення права суддів на належні й високоякісні умови праці та «права вимагати створення й забезпечення необхідних умов для здійснення професійної діяльності» [139, с. 11]. Ці трудові правомочності суддів взаємопов'язані та впливають одна з одної. При цьому вказане право вимоги за своїм характером є динамічним, оскільки не завжди держава виконує свій обов'язок щодо забезпечення належних умов праці для суддів. Судді, які зобов'язані виконувати конституційні функції у формі судочинства, можуть високоякісно працювати тільки в оптимально організованому робочому середовищі та за наявності достатньої матеріально-технічної бази. Тому використання зазначених інструментів забезпечує ефективність праці суддів.

Як зазначається в юридичній літературі, «одним із пріоритетних напрямів судової реформи, мета якої полягає у підвищенні рівня ефективності захисту судом прав людини, доступності всіх громадян до

правосуддя, є створення для суддів усіх необхідних умов для прийняття ними законних, обґрунтованих та справедливих рішень» [141, с. 32]. До таких умов належить зменшення й вирівнювання трудової завантаженості суддів з урахуванням якісних і кількісних критеріїв, а також покращення кадрового забезпечення. Незважаючи на те, що у Законі України «Про судоустрій і статус суддів» містяться положення щодо вирівнювання робочого навантаження на суддів, досягти високопродуктивних результатів з цього питання все-таки не вдається. Так, вказаним Законом визначено наступне: 1) справи розподіляються з урахуванням навантаження кожного судді (абз. 2 ч. 4 ст. 15); 2) збори суддів визначають рівень навантаження суддів відповідного суду з урахуванням виконання ними адміністративних або інших обов'язків (п. 4 ч. 5 ст. 126); 3) збори суддів відповідного суду мають право зменшити навантаження щодо розгляду справ на суддів, які обіймають адміністративні посади в суді, але не більше ніж на шістдесят відсотків порівняно з навантаженням інших суддів (ч. 8 ст. 15); 4) кількість суддів у суді загальної юрисдикції визначає Державна судова адміністрація України за погодженням з Радою суддів України з урахуванням судового навантаження та в межах видатків, передбачених у Державному бюджеті України на утримання судів та оплату праці суддів (ч. 4 ст. 19); 5) до структури суддівського дос'є входить інформація про судове навантаження порівняно з іншими суддями у відповідному суді, регіоні з урахуванням інстанційності, спеціалізації суду та судді (п. е ч. 3 ст. 85). Таким чином, з викладеного стає зрозуміло, що передбачені Законом України «Про судоустрій і статус суддів» заходи щодо зменшення навантаження на суддів є недостатніми для нормальної і правильної організації праці суддів. Вони не тільки не забезпечують оптимізацію робочого часу суддів, але й звужують обсяг повноважень органів суддівського самоврядування у вирішенні цієї проблеми.

У цьому напрямку вже проведена деяка законопроектна робота. Наприклад, одним із проектів Закону «Про внесення змін до профільного

Закону України «Про судоустрій і статус суддів» вносяться вагомі й достатньо аргументовані пропозиції: «... встановлення на законодавчому рівні обмежень стосовно реалізації зборами суддів їх прав на вирішення тих чи інших питань є спробою втрутитися в діяльність органів суддівського самоврядування, адже правова природа органів суддівського самоврядування передбачає самостійне й вільне вирішення питань, які відносяться до їх компетенції. Цілком очевидно, що саме збори відповідного суду, які й приймають рішення про обрання суддів на адміністративні посади, мають самостійно вирішувати наскільки існує необхідність зменшити навантаження на голову суду та (чи) його заступника, а також на власний розсуд встановлювати обсяг зменшення цього навантаження з метою забезпечення умов для виконання ними обов'язків як за займаною посадою, так і обов'язків судді. Саме збори суддів самостійно, без будь-яких обмежень мають вирішувати наскільки вони згодні збільшити навантаження собі, з тим, щоб організаційне управління судом здійснювалось більш ефективно. Адже цілком очевидно, що у разі відсутності такої згоди питання зменшення навантаження на голову суду та (чи) його заступника буде вичерпано само по собі» [142]. У зв'язку з цим доцільним видається виключити із Закону України «Про судоустрій і статус суддів» ч. 8 ст. 15, згідно з якою граничний обсяг навантаження щодо розгляду справ може бути зменшено зборами суддів для тих суддів, що обіймають адміністративні посади. Інша пропозиція законотворців стосується викладення ч. 11 ст. 15 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» у більш чіткій редакції. Сутність останньої полягає у тому, що «особливості розподілу судових справ у випадках, визначених цією статтею, та порядок функціонування автоматизованої системи документообігу суду визначаються Положенням про автоматизовану систему документообігу суду, що затверджується Радою суддів України за погодженням з Державною судовою адміністрацією України. Адже в діючий редакції положення викладені таким чином, що у випадку буквального текстуального тлумачення їх змісту (ч. 10-11 ст. 15) складається враження,

що Положенням про автоматизовану систему документообігу визначаються лише особливості розподілу судових справ у випадку, коли автоматизована система документообігу не застосовується з підстав, визначених у ч. 10 ст. 15 цього Закону» [142]. Судовий розподіл справ як складову трудової завантаженості суддів неможливо об'єктивно й законно здійснювати за межами автоматизованої системи документообігу. Формулювання приписів законодавства про статус суддів такого змісту є неприпустимим, так як допускає неправильне тлумачення волі законодавця, внаслідок чого проблема робочого навантаження суддів не тільки не вирішується, але й ускладнюється. Тому слід викласти передбачені чинним Законом України «Про судоустрій і статус суддів» положення, які регулюють питання завантаженості суддів, детальніше й конкретніше, щоб усунути будь-яку можливість для свободи тлумачення з метою їх неправомірного застосування, а також порушення прав суддів на належні умови праці.

До способів вирішення проблеми належної організації праці суддів варто віднести запропонований В.О. Журавлем самоконтроль цих працівників. На думку вченого, здійснення суддями контролю за своєю роботою є обов'язковим елементом системи організації праці таких працівників. Успішна його реалізація можлива тільки завдяки вмінню суддів організовувати свою працю, яке формується, зокрема, у процесі їх професійної підготовки [143, с. 223-224]. Проведення судової реформи передбачає удосконалення системи спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, у тому числі посилення зв'язку між системами початкової підготовки та прийняттям суддів на службу, а також впровадження ефективних механізмів дослідження інформації про кандидата на посаду судді з точки зору доброчесності та інших якостей і перегляд вимог щодо віку та трудового стажу за суддівською професією для кандидатів на посаду судді [137]. У цьому процесі особливо слід зосередити увагу на вжитті заходів щодо підвищення кваліфікації та якісної зміни методів і форм професійної підготовки суддів.

Нормування праці суддів залежить від встановленого законом робочого часу суддів. На сьогодні Законом України «Про судоустрій і статус суддів» детально не регламентується це питання, внаслідок чого у повній мірі не враховуються особливості трудової діяльності працівників судової влади. Також ускладнюється забезпечення трудових прав і гарантій суддів.

Для вирішення цієї проблеми необхідно адаптувати національне законодавство до вимог міжнародних стандартів, зокрема удосконалити механізм правового регулювання робочого часу суддів.

Перш за все на сьогоднішній день існує гостра потреба у забезпеченні виконання Україною Директиви Ради Європейського Союзу № 003/88/ЄЕС щодо питання стандарту робочого часу, щорічних відпусток і роботи в нічний час та Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи «Про заходи щодо недопущення і скорочення надмірного робочого навантаження на суддів» № R від 16.09.1986 щодо організації праці представників судової влади. Це обумовлюється тим, що у чинному трудовому законодавстві відсутнє легальне визначення робочого часу, що є обов'язковою вимогою Директиви Ради № 003/88/ЄЕС. Щодо нормування праці суддів, то вона характеризується наступними особливостями: 1) відсутністю можливості визначення кількості справ, які повинен розглянути суддя за певний період; 2) неможливістю визначення достатньої кількості судових рішень; 3) унікальністю та складністю кожної справи; 4) професіоналізмом судді, поведінкою сторін спору; 5) розподілом справ між судьями автоматизованою системою документообігу за принципами спеціалізації, врахування завантаженості кожного судді й вимог процесуального закону [144, с. 138, 140]. Названі особливості можна також назвати критеріями, за якими повинна бути здійснена організація праці судді. Ці ознаки є специфічними, оскільки властиві тільки судовій трудовій діяльності. Також варто імплементувати в українську систему законодавчого регулювання трудових відносин суддів положення міжнародних та європейських нормативно-правових актів у сфері нормування трудової зайнятості суддів.

Як вже зазначалося, у трудовому законі слід закріпити дефініцію поняття «робочий час». З точки зору Г.О. Барабаша, робочий час судді – це «час, протягом якого суддя відповідно до встановлених норм його тривалості виконує свої трудові обов'язки з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку певного суду. До робочого часу належить не лише період безпосереднього здійснення правосуддя, тобто проведення судових засідань, а й час ознайомлення з матеріалами справ, нормативно-правовою базою тощо» [145, с. 13-14]. Крім того, правові засади організації роботи судів мають бути спрямовані на побудову оптимальної судової системи, яка може забезпечити судовий захист прав громадян на відповідному рівні з урахуванням європейських стандартів [142]. Наведені висновки є логічними й правильними. У сучасній правовій системі України робочий час суддів узагальнено, зокрема у Кодексі законів України про працю передбачено, що він регламентується правилами внутрішнього трудового розпорядку окремо взятого суду відповідної юрисдикції. Проте перенавантаження на суддів і надалі залишається проблемою. З метою подолання таких наслідків слід внести зміни до чинного трудового законодавства у вигляді встановлення особливостей організації праці суддів, зокрема щодо визначення допустимого рівня робочого навантаження на суддів, пільг та компенсацій для суддів у разі його об'єктивно необхідного перевищення та інших трудових прав суддів. При цьому обов'язково слід використати увесь наявний науковий потенціал та дані практики у сфері трудової діяльності суддів.

Стосовно поняття «робочий час», то його можна розуміти і водночас втілити у норму трудового права як період часу, протягом якого працівник виконує визначену на підставі укладеного з роботодавцем трудового договору трудову функцію відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку. З урахуванням зазначеного сутність робочого часу судді полягає у виконанні суддею покладених на нього законом обов'язків зі здійснення правосуддя та інших обов'язків, обумовлених займаною ним посадою,

протягом визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку для судової установи періоду часу.

На додаток до вищезазначеного можна також запропонувати розробку єдиних нормативів навантаження суддів при розгляді справ, що дасть можливість за формулою визначити максимальну кількість справ, які суддя має змогу розглянути у встановлений строк із дотриманням вимог процесуального й матеріального закону, а також встановити нормовану чисельність суддів, які повинні ці справи оперативно розглядати. Крім того, застосування нормативів організації праці, які ґрунтуються на правових критеріях, допоможе визначити розумні строки для розгляду суддями справи, що складає зміст виконуваної ними трудової функції. Але ці нормативи не можуть слугувати для визначення мінімальної кількості справ, які суддя має розглянути за певний період часу. У разі виникнення цього питання його мають вирішувати органи суддівського самоврядування, організовуючи діяльність суддів конкретного суду, а не за допомогою рекомендацій наукових статей [141, с. 33]. Серед критеріїв єдиних нормативів робочої завантаженості суддів має бути насамперед складність й обсяг судової справи. Справедливим є зауваження вчених щодо недоцільності визначення мінімальної кількості справ, які повинен суддя розглядати і вирішувати, оскільки це не стимулюватиме суддів до належного виконання своїх трудових обов'язків. Нормування трудової діяльності суддів забезпечить якісне й кваліфіковане здійснення правосуддя як головної й виключної функції суду.

Переведення суддів як інституту трудового права та водночас як форми зміни істотних умов праці у сфері трудової діяльності цих працівників значно впливає на механізм забезпечення їх трудових прав. Особливо це простежується під час судової реформи, якою можуть бути запроваджені нові види переведень суддів. Зокрема видається правильним утвердити в національному законодавстві інститут тимчасового переведення суддів для надання допомоги іншому суду. Внаслідок цього вдасться покращити стан

організації праці цих працівників суду. З іншого боку, трудові права й соціально-економічні гарантії суддів можуть бути порушені. З метою уникнення таких негативних наслідків вважається за потрібне розробити нормативний механізм тимчасового переведення суддів до іншого суду, який включатиме комплекс методичних правил здійснення цієї процедури, а саме: підстави, права суддів-працівників, обов'язки роботодавців, порядок оскарження працівниками рішень щодо переведення.

Окрім того, Законом України «Про судоустрій і статус суддів» не передбачено тимчасове переведення суддів для надання допомоги іншому суду, не встановлено максимально обмежений строк переведення, а також не гарантується право суддів на оскарження рішення про переведення. Це свідчить про невідповідність приписів судового законодавства міжнародним і регіональним правовим актам у сфері регулювання праці суддів. Тому видається необхідним внести відповідні законодавчі зміни.

Тимчасове переведення судді для допомоги в роботі та зміцнення сусіднього суду – це один із способів зменшення робочого навантаження на суддів. Відповідно до п. 3.4 Європейської хартії про Закон «Про статус суддів», а також Пояснювальної записки до цієї хартії [146] суддям надається можливість тимчасового переведення. Тому законодавчо потрібно встановити обмеження максимальної тривалості такого переведення з наданням судді можливості звернутися до відповідного органу для виправлення ситуації у разі, якщо він вважає свої права порушеними у зв'язку з переведенням [144, с. 140]. У такий спосіб видається можливим забезпечити реалізацію трудових прав суддів та одночасно зменшити робоче навантаження на кожного суддю. Крім того, матиме місце й обмін суддівським трудовим досвідом й досягнення єдності суддівської трудової практики.

Переведення суддів не є новелою вітчизняного законодавства про статус суддів. Так, Законом України «Про судоустрій і статус суддів» у статтях 53, 75 й 82 [4] закріплюються деякі види переведення суддів, які

можна класифікувати за певними підставами. По-перше, за наявності згоди судді: а) як правило, суддів має бути переведено до іншого суду тільки за їх згодою; б) судді переводяться без їх згоди тільки у двох випадках: у разі реорганізації, ліквідації або припинення роботи суду; в порядку дисциплінарного стягнення. По-друге, за строком повноважень: а) переведення суддів у межах п'ятирічного строку на посаду судді до іншого суду Президентом України тільки у встановленому законом порядку; б) переведення суддів, обраних безстроково, до іншого суду Президентом України або Верховною Радою України. При цьому такі переведення суддів можуть бути до іншого суду того самого, вищого або нижчого рівня, а також у межах тієї самої або іншої спеціалізації за результатами проведення конкурсу або без нього. Переведення до певного рівня залежить від необхідності заміщення вакантної посади судді, в порядку застосування дисциплінарного стягнення до судді чи реорганізації, ліквідації чи припинення роботи суду, в якому суддя обіймає посаду. Наприклад, переведення судді до нижчого рівня суду є видом дисциплінарного стягнення, що застосовується до нього у порядку відповідного провадження.

Легітимізоване переведення суддів у разі припинення діяльності судових установ цілком відповідає Монреальській універсальній декларації про незалежність правосуддя, якою передбачено: «Розпуск суду не повинен впливати на суддів, що працюють у ньому. У такому випадку вони обов'язково повинні бути переведені до інших судів того ж самого рівня» [112, с. 110]. Ліквідація, реорганізація чи припинення роботи суду в жодному випадку не може бути підставою для обмеження чи скасування права суддів на працю. Держава як головний роботодавець суддів гарантує збереження їх трудових прав при настанні вказаних обставин та покладає на себе зобов'язання щодо подальшого безперешкодного забезпечення суддівських прав.

Однак Законом України «Про судоустрій і статус суддів» не передбачено тимчасове переведення суддів для надання допомоги іншому

суду, не встановлено максимально обмежений строк переведення, а також не гарантується право суддів на оскарження рішення про переведення. Це свідчить про невідповідність приписів судового законодавства міжнародним та регіональним правовим актам у сфері регулювання праці суддів. Тому видається необхідним внести відповідні законодавчі зміни.

Узагальнено питання щодо удосконалення правил та порядку переведень суддів на інші посади або до інших судів, удосконалення методик, розробка пропозицій відповідних змін до законодавства щодо організації праці суддів висвітлено у Стратегії розвитку судової влади України на 2015-2020 роки, затвердженій рішенням Ради суддів України № 71 від 11.12.2014 [138]. Отримання реальних і плідних наслідків зумовлює вироблення детального плану конкретних заходів, а також відповідальних осіб. Будь-які дії або рішення при здійсненні означеного напрямку не можуть мати декларативного характеру. Усі можливі складові організації праці повинні бути чітко й зрозуміло визначеними.

Існуючий за чинним законодавством у сфері судоустрою і статусу суддів механізм правового регулювання трудового статусу цих працівників не враховує при підвищенні їх по службі досить важливий фактор. Це диференціація оплати праці (суддівської трудової винагороди) та кваліфікації праці суддів. Крім того, реформування судової гілки влади не має своїм наслідком спрощення надто складних законодавчих процедур й отримання суддями легальних винагород за досягнення кар'єрних успіхів на основі диференційованого підходу. Щодо останнього, то під ним мається на увазі закріплення на законодавчому рівні максимально можливого переліку критеріїв розмежування професійних досягнень суддів. До того ж ці критерії повинні бути реально виконуваними, а не оціночними, абстрактними поняттями.

Напрямами вирішення вказаної проблеми є законодавче встановлення критеріїв справедливої оплати праці суддів та кваліфікаційного їх оцінювання. Вони повинні бути розроблені на засадах диференціації.

Застосування диференційованого підходу до реалізації права суддів-працівників на кар'єрне зростання ґрунтується на диференціації правового регламентування трудових відносин у цілому [147, с. 77]. Диференціація визначається шляхом встановлення пільг, переваг або певних обмежень для працівників. Під диференціацією норм трудового законодавства слід розуміти конкретизацію єдиних положень, що стосуються умов праці всіх працівників з урахуванням роботи в окремих галузях економіки, характеру умов праці та правового статусу окремих категорій працівників [35, с. 98]. Таким чином, судді – це окрема категорія працівників, які наділені Конституцією України виключною компетенцією щодо здійснення правосуддя, тільки вони є представниками судової влади в Україні. Названі обставини зумовлюють особливе, відмінне від інших працівників правове регулювання трудових відносин суддів, які, зокрема, виникають при кар'єрному зростанні цих осіб.

Судовою реформою закріплюється принцип підвищення якості роботи суддів, що є основною підставою для їх кар'єрного росту [137]. Це означає, що нормативне вираження покращення рівня трудової діяльності суддів варто розглядати як непряме закріплення обов'язку суддів постійно навчатися й удосконалювати навички своєї роботи, оскільки тільки у такому випадку формально надане їм право на підвищення по службі буде реалізовано. Таке твердження впливає і з тексту присяги судді, згідно з якою він повинен кваліфіковано здійснювати правосуддя. Незадовільна кваліфікація судді свідчатиме про порушення його присяги [148]. Це також вважатиметься істотним недоліком у роботі суддів та може бути підставою для притягнення їх до дисциплінарної відповідальності. У той же час держава зобов'язана створювати необхідні умови для постійного удосконалення суддями-працівниками своїх трудових навиків, знань та вмінь, які повинні у кінцевому результаті отримати відображення у розмірі заробітної плати.

За словами В.М. Кравчука, оцінювання суддів – одна з найпомітніших ідей Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд», які позиціонуються як реформаторські. На сьогодні перевірка трудової придатності суддів здійснюється саме завдяки їх оцінюванню, що змінило атестаційні процедури для них, які діяли до 30.07.2010 [148]. Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [4] передбачено два види оцінювання суддів: кваліфікаційне та регулярне. Вони проводяться періодично упродовж строку перебування суддів у трудових правовідносинах з державою. Регулярне оцінювання суддів має на меті виявлення індивідуальних потреб суддів щодо вдосконалення, стимулювання його до підтримання кваліфікації на належному рівні та професійного зростання [4]. Між кваліфікаційним і регулярним оцінюванням існує суттєва різниця. Перший вид оцінювання проводиться для перевірки трудової придатності суддів, а інший – з метою постійного професійного навчання суддів для подальшого покращення їх трудової діяльності.

Цілком впевнено можна погодитися з висновками В.М. Кравчука і доповнити чинне законодавство приписами щодо врахування інших критеріїв для справедливого кваліфікаційного оцінювання суддів. Це сприятиме вираженню трудової успішності кожного судді окремо, що обов'язково повинна бути врахована при вирішенні питання щодо його кар'єрного зростання. Окрім того, це позитивно вплине на отримання цим працівником у встановленому законом порядку відповідних соціальних та матеріальних благ, що стимулюватимуть до ефективнішого виконання трудових завдань.

Щодо існуючих критеріїв кваліфікаційного оцінювання, то до них Закон України «Про судоустрій і статус суддів» відносить: 1) професійну компетентність (знання права, здатність проводити судові засідання та ухвалювати рішення); 2) особисту компетентність (здатність виконувати обсяг роботи, самоорганізованість); 3) соціальну компетентність (урівноваженість, стресова стійкість, комунікативність); 3) здатність підвищувати свій фаховий рівень і здійснювати правосуддя у суді

відповідного рівня [4]. Відповідність суддів цим критеріям, що встановлюються за результатами кваліфікаційного оцінювання у висновку Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, свідчить про підтвердження професійної придатності суддів, тобто їх здатності на належному рівні здійснювати правосуддя у відповідному суді. При цьому в юридичній літературі висловлюються думки про необхідність встановлення на законодавчому рівні не тільки критеріїв кваліфікаційного оцінювання, але й конкурсної процедури підвищення суддів по службі. Це пов'язано із наявною на сьогодні підконтрольністю ключових кадрових органів – Вищої Ради юстиції і Вищої кваліфікаційної комісії суддів України політичній владі, що, як наслідок, має можливість здійснювати значний вплив на призначення, переведення й звільнення суддів, тобто над усією їх кар'єрою. На підставі цього пропонується нормативно передбачити конкурсні механізми кар'єрного росту суддів за об'єктивними критеріями, зокрема, з використанням детектора брехні [149, с. 69, 71]. З наведеною пропозицією можна частково погодитися і тільки щодо можливості впровадження у правову систему України конкурсних процедур при підвищення суддів по службі. Зокрема, як приклад, слід зазначити положення проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та інших законодавчих актів щодо удосконалення засад організації та функціонування судової влади відповідно до європейських стандартів» № 1497 від 17.12.2014 [150], в яких містилися такі важливі пропозиції: 1) рішення Ради юстиції (суддів), пов'язані з кар'єрним ростом суддів-працівників, повинні бути вмотивованими та містити можливість судового перегляду; 2) розвиток кар'єри суддів здійснюється на підставі об'єктивних критеріїв у рамках безспірного закону.

З приводу цього варто зазначити, що вищеназваний законопроект розроблено з урахуванням вимог і рекомендацій органів Ради Європи. Так, згідно з рекомендацією Ради Європи CDL-AD (2010) 026-е визначено об'єктивні критерії кар'єрного зростання суддів: «Для підвищення по

службі суддя повинен подати мотиваційний лист, а також будь-яку інформацію, яка може позитивно свідчити про його заслуги (відомості про результати підвищення кваліфікації в Національній школі суддів, про залучення судді до викладацької або наукової роботи, про участь у суддівському самоврядуванні або в інших сферах суспільного життя тощо). Під час конкурсу кваліфікаційна комісія суддів організовує проведення відповідно до закону моніторингу способу життя судді, проводить анкетне опитування суддів судів, де працюють відповідні судді, щодо особистих якостей кандидата, його вміння працювати в колективі; залучає третіх осіб як відвідувачів суду для незалежного оцінювання роботи судді в судових засіданнях; вивчає дисциплінарну практику щодо кандидата; перевіряє інші відомості, що можуть свідчити про особисті якості судді та його спроможність здійснювати повноваження в суді вищого рівня. Рішення кваліфікаційної комісії за результатами конкурсу має бути вмотивованим» [150]. Передбачені чинним законодавством конкурсні процедури підвищення суддів на посаді недостатньо визначені та за своїм характером не конкретизовані. У цьому і проявляється і відсутність транспарентності, що забезпечує об'єктивність та належну реалізацію прав суддів, їх кар'єрне зростання у службовій діяльності. Порядок професійного підвищення суддів має містити чіткі роз'яснення усіх його етапів.

Європейські експерти дотримуються точки зору, за якою підвищення суддів по службі повинно відбуватися без проведення будь-яких конкурсів. Така позиція обґрунтовується тим, що порядок службового підвищення суддів-працівників є однією з гарантій їх незалежності. Про наявність такої гарантії можна вести мову тоді, коли кар'єрне зростання суддів унеможливорює виникнення неформальних зобов'язань майбутнього судді перед особами, які можуть впливати на цей процес [151]. Прикладом цього слугує італійська система кар'єрного росту суддів. «Ця система, яку було встановлено між 1966 та 1973 роками, дозволила розвести категорію та посаду та скасувати конкурс на посаду судді апеляційного та касаційного

судів. Таким чином, суддя може проходити весь шлях по кар'єрних сходах (з відповідною зарплатою) на основі трудового стажу та оцінки Вищої ради юстиції. Оскільки цей метод базується на розділі між категорією та посадою, службове підвищення здійснюється незалежно від наявності вакантної посади відповідної категорії. Єдиним прямим наслідком кар'єрного росту є підвищення заробітної платні. Це означає, що незалежно від того, що призначення, які відповідають категорії у колишній кар'єрній системі, все ще використовуються, зараз такі призначення лише означають підвищення заробітної платні» [152]. Як наслідок, успішна результативність професійної діяльності судді є підставою для підвищення по службі та збільшення розміру заробітної плати. Фінансово-економічний стимул – це критерій, який обов'язково слід враховувати при розробці нормативної бази про кар'єрний ріст суддів. Він поєднує у собі елементи якісних і кількісних показників результативної суддівської трудової діяльності.

Натомість про підвищення заробітної плати при службовому підвищенні суддів зазначалося ще у Концепції вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів, затвердженої Указом Президента України № 361/2006 від 10.05.2006. У п. 5 зазначеної Концепції вказувалося: «Для зайняття посади у суді вищого рівня необхідно, щоб суддя здобув відповідний кваліфікаційний клас. Кваліфікаційний клас, від якого залежить розмір надбавки до суддівської винагороди, повинен стати стимулом для судді постійно підвищувати рівень кваліфікації» [151]. Однак підвищення рівня заробітної плати та надання інших соціально-економічних благ не повинні бути єдиною підставою мотивації суддів до найкращого виконання ними своїх конституційних функцій. Водночас він має бути віднесений до переліку головних спонукальних стимулів.

Формальне закріплення за суддями комплексу трудових правомочностей є недостатнім. Воно не забезпечує стабільності правовідносин у сфері праці за участі цих осіб, не гарантує їх фактичне

дотримання. Механізм забезпечення трудових прав суддів буде недостатньо дієвим, якщо не працюватиме одна з його складових – інституційна. Саме вона в особі уповноважених органів спроможна здійснювати ефективний контроль за дотриманням трудових прав суддів з метою їх охорони та захисту.

Для того щоб вищевказані контрольні органи мали змогу забезпечити збереження трудових прав суддів у стані непорушності, вони повинні бути легально наділені необхідною компетенцією та входити до структури суддівського самоврядування. Однак чинним законодавством названі аксіоми цілком спростовуються, що є досить негативним явищем у правій регламентації трудових відносин суддів.

Вирішення проблеми дотримання трудових прав суддів можливе завдяки перегляду правового статусу органів суддівського самоврядування та створення нових трудових об'єднань у сфері регулювання трудової діяльності суддів. У цьому контексті йдеться про внесення змін до чинного законодавства щодо судоустрою і статусу суддів, які полягають у наділенні вказаних організацій повноваженнями на здійснення контрольних функцій за дотриманням трудових прав суддів, реалізацією системи їх соціально-економічних гарантій.

Раді суддів України належить провідна роль у системі органів суддівського самоврядування. У трудовій сфері цей колективний орган влади володіє певним комплексом повноважень, які є не достатніми для забезпечення реальної охорони й захисту суддів як працівників державної установи. Відповідно до ч. 5 ст. 131 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» Рада суддів України розглядає питання правового захисту суддів, соціального захисту суддів та їх сімей, приймає рішення з цих питань. Окрім того, вона може звертатися з пропозиціями щодо питань трудової діяльності судів до органів державної влади та органів місцевого самоврядування [4]. Із зазначеного вбачається, що Рада суддів України володіє деякими представницькими функціями відносно суддів-працівників.

Водночас деякі повноваження Ради суддів України слід розширити, наприклад, з питань покращення матеріально-фінансового забезпечення суддів.

За твердженням М.Й. Вільгушинського, Раді суддів України як самостійному колегіальному органу делеговано повноваження для забезпечення управління судами та суддями як внутрішнього, так і зовнішнього характеру, у тому числі й у сфері праці суддів. Тому для формального виразу цих положень необхідно з ч. 2 ст. 130 Конституції України та з ч. 1 ст. 124 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» слово «внутрішньої» вилучити [153, с. 24]. Незважаючи на те, що профільний закон визначає Раду суддів України органом суддівського самоврядування з вирішення питань внутрішньої діяльності судів в Україні, вона фактично здійснює й зовнішні функції. До останніх, зокрема, можна віднести: 1) визначення за поданням Голови Державної судової адміністрації України граничної чисельності працівників Державної судової адміністрації України, у тому числі її територіальних управлінь, у межах видатків на утримання Державної судової адміністрації України; 2) звернення з пропозиціями щодо питань трудової діяльності судів до органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Внесення відповідних змін до чинного законодавства у сфері судоустрою і статусу суддів дозволить Раді суддів України у повній мірі здійснювати повноваження щодо комплексного захисту трудових прав суддів та представництва їх як представників судової установи інтересів.

Доцільним видається закріпити на законодавчому рівні обов'язок органів суддівського самоврядування здійснювати контроль за дотриманням трудових прав суддів, та у разі необхідності – відповідний захист. Це слугуватиме юридичною гарантією реалізації трудових прав суддівського корпусу.

Іншим у розгляді даної проблеми виступає питання про закріплення та подальшу реалізацію трудового права суддів на об'єднання, які б володіли

на відміну від органів суддівського самоврядування компетенцією щодо охорони та захисту прав суддів як працівників судової установи.

На увагу заслуговує твердження Т.В. Штих про те, що відповідно до міжнародних стандартів судді наділені правом на об'єднання в організації за характером здійснюваних трудових функцій: «Якщо в ранніх міжнародних актах ідеться про встановлення законних обмежень права на свободу об'єднання, то переглянута в 1996 р. Європейська соціальна хартія закріплює неможливість обмеження національним законодавством цього права. Загальні гарантії щодо свободи об'єднання поширюються на всіх працівників з можливістю окреслення національним законодавством меж її реалізації шляхом визначення обсягу й порядку застосування гарантій. Іншими словами, межі здійснення права на об'єднання суддів повинні визначатися й закріплюватися в тому обсязі, який гарантує іншим особам захист їх прав і свобод, стан забезпечення державної безпеки і громадського порядку» [26, с. 9]. Справді, у п. 5 ч. 1 Європейської соціальної хартії проголошується правило, за яким «усі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів» [154]. Тобто на міжнародному рівні відсутні будь-які обмеження чи заборони щодо створення та участь суддів в професійних об'єднаннях для реалізації своїх трудових інтересів. При цьому такі організації суддів повинні бути повністю незалежними від органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Це виражається в тому, що їм надається право на належний захист від будь-яких актів втручання публічних органів влади у їх створення, діяльність чи управління їх справами. Також створення таких трудових організацій суддів жодним чином не може зменшувати чи іншим чином негативно впливати на ефективність здійснення правосуддя та виконання покладених на них адміністративних обов'язків.

Згідно з рекомендаціями, викладеними у Європейській хартії про закон «Про статус суддів» від 10.07.1998, професійні асоціації, утворені

суддями і відкриті для вільного вступу до них усіх суддів, відіграють велику роль у захисті прав, наданих суддям їх національним Законом, зокрема щодо взаємодії з владними структурами та органами, що приймають рішення, які можуть вплинути на суддів [79]. Хартія визнає роль професійних асоціацій, утворених суддями, до яких всі судді мають право вільного вступу, чим виключається будь-яка форма правової дискримінації щодо права на приєднання до них. Отже, суддям не забороняється створювати професійні асоціації та приєднуватися до них. Хоча Хартія не передає цим асоціаціям виключної відповідальності за захист трудових прав суддів, у ній зазначається, що їх внесок у такий захист перед владними структурами і органами, які приймають рішення стосовно суддів, повинен визнаватися і поважатися [146]. Створення суддями своїх об'єднань з реалізації трудових прав, зокрема професійних спілок суддів, не свідчить про порушення вимог щодо здійснення справедливого правосуддя незалежним і безстороннім судом, а також не може розцінюватися як вчинюваний суддями дисциплінарний чи корупційний проступок. Навпаки, як свідчить міжнародна практика, це цілковито сприятиме своєчасному та належному захисту трудових і соціально-економічних прав працівників судової влади, що підлягають на підставі їх особливого трудового статусу посиленому захисту з боку держави.

Деякі із вищезазначених положень міжнародних нормативно-правових договорів знайшли своє відображення у Конституції України й Законі України «Про судоустрій і статус суддів». Так, судді можуть утворювати громадські об'єднання, за винятком політичних партій і професійних спілок, та брати участь у них з метою захисту своїх прав та інтересів, підвищення професійного рівня [116, с. 207]. Суддя може бути членом національних або міжнародних асоціацій та інших організацій, що мають на меті захист інтересів суддів, утвердження авторитету судової влади в суспільстві або розвиток юридичної професії та науки [4]. На сьогодні діють такі громадські організації суддів як Асоціація суддів

України, Асоціація слідчих суддів України, Асоціація суддів м. Києва тощо. При цьому існує невирішена проблема щодо надання суддям права на створення професійних спілок з метою захисту їх трудових та соціально-економічних прав й законних інтересів, а також участь у їх діяльності. Законодавець надає перевагу встановленню для суддів обмежень і заборон щодо реалізації суддями зазначеного права. Проте цілком переконливими є аргументи Т.В. Андрейчука, який стверджує наступне: «Правові обмеження мають установлюватися для суддів тільки в разі, якщо форми або види їхньої трудової діяльності перешкоджають здійсненню правосуддя і/або реалізації прав громадян на судовий захист. Правові обмеження мають бути корисними для держави, суспільства і тих осіб, для яких їх встановлено, в рівній мірі» [116, с. 207]. Внаслідок цього заборона профспілкової діяльності для суддів є немотивованою, оскільки, на відміну від їх політичної діяльності, вона не створює перешкоди об'єктивному та неупередженому здійсненню правосуддя.

Т.В. Штих пропонує законодавчо закріпити такі особливості діяльності профспілок суддів як неможливість включення лідерів профспілок у виборчі списки політичних партій; створення профспілками суддів власних політичних партій; об'єднання їх профспілок з іншими організаціями громадян. Окрім того, науковець вважає доцільним закріпити за суддями право не тільки на об'єднання в профспілки, а й на страйк як складову частину профспілкового руху. Це відповідає міжнародним стандартам та впливає із сутності трудової діяльності суддів, яка є публічною службою, що не передбачає необхідності безперервного виконання завдань і функцій [26, с. 11]. Зазначені аргументи на користь законодавчого закріплення за суддями права на об'єднання у профспілки та права на страйк послідовні, відповідають міжнародній практиці у сфері правової регламентації трудової діяльності суддів та можуть бути враховані у подальшій законотворчій діяльності. Для початку за українськими суддям варто закріпити право на профспілкові об'єднання, зберігаючи заборону

політичної діяльності. Надання дозволу цим працівникам організовувати страйки – стратегічна ціль, втілення якої вимагає високого рівня організації їх трудової діяльності.

У свою чергу, Т.В. Андрейчук, вважає, що «додатково необхідно врегулювати право участі суддів в інших видах неприбуткових об'єднань (спортивних, творчих та благодійних організаціях), участь у яких відкидає матеріальний інтерес» [116, с. 207]. Наведене твердження узгоджується із рекомендаціями Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо забезпечення незалежності, ефективності та обов'язків суддів. Зокрема у п. 25 Рекомендації CM/Rec (2010) 12 підкреслюється: «Судді повинні мати можливість створювати професійні організації, метою яких є захист їхньої незалежності, інтересів та сприяння утвердженню верховенства права, чи приєднуватися до них» [116, с. 45]. З приводу зазначеного слід зауважити, що європейська спільнота беззаперечно визнає за суддями як безпосередніми учасниками трудових відносин право на об'єднання у професійні (трудові) організації, не встановлюючи жодних винятків щодо їх видів. Про це яскраво свідчить словосполучення «судді повинні мати можливість». Водночас держава наявними в її арсеналі законними засобами повинна забезпечити реалізацію такого трудового права суддів.

Враховуючи вищевикладене та виходячи з того, що «належне визначення порядку правового регулювання обмежень і заборон стосовно трудової діяльності суддів та його особливостей має конструктивно впливати на рівень захисту трудових прав, свобод та інтересів громадян України» [116, с. 201], судді повинні бути нормативно уповноважені на здійснення захисту своїх трудових прав шляхом створення профспілкових організацій. Звичайно компетенція цих трудових об'єднань суддів має чітко визначатися і, в основному, бути спрямована на контроль за дотриманням трудових прав таких працівників.

Судовою реформою запроваджуються радикальні зміни у системі трудової діяльності суддів, які пов'язані із зміною істотних умов праці

таких працівників. Серед реформаційних заходів можна визначити наступні: 1) перегляд структури судової системи України в цілому шляхом визначення чітких критеріїв та механізмів розмежування судових юрисдикцій адміністративних, господарських і загальних (цивільних і кримінальних) судів; 2) оптимізація системи судів після детального аналізу розбіжностей і оцінки ризиків із належним урахуванням вимог щодо ефективності та справедливості; 3) укрупнення окремих елементів системи на відповідних рівнях (зокрема, створення міжрайонних судів, укрупнення апеляційних округів) [137]. Їх практична реалізація безпосередньо пов'язана із вирішенням проблеми збереження трудових прав суддів під час проведення судової реформи та недопущення несправедливого їх звільнення. Останнє безпосередньо може мати місце при здійсненні окреслених організаційних змін у сфері праці суддів.

Зроблені висновки цілком підтверджуються наочними прикладами з практики. Так, одним із наслідків судової реформи, яка була проведена у зв'язку з прийняттям нового Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 13.05.2010, було широкомасштабне незаконне звільнення суддів. «Упродовж 2010-2011 рр. за порушення присяги було звільнено понад 50 суддів, більше ніж за всі роки незалежності України» [155, с. 196]. І це при тому, що описана ситуація зумовлювалася виключно структурними змінами законодавства, яке визначає процедуру та підстави застосування до суддів, які умисно вчинили трудовий проступок, заходів дисциплінарного впливу. Сучасне реформування судової влади є набагато складнішим і передбачає не тільки законодавчі зміни, але інституційні, що пов'язані з реорганізацією або ліквідацією судів. Вони ж виступають зоною або територією трудової діяльності суддів. Тому внаслідок таких реформ судді можуть втратити свої робочі місця.

Окрім того, складовою проблеми законності звільнення суддів в умовах судової реформи є питання запобігання випадкам припинення трудових відносин суддів на підставі порушення цими працівниками

визначеної законом присяги, а також усунення будь-яких форм незаконного впливу на процес дисциплінарного провадження.

Головним напрямом врегулювання ситуації щодо незаконного та необґрунтованого притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності є законодавче удосконалення цього інституту трудового права з урахуванням особливостей трудової діяльності суддів та вимог міжнародної практики у зазначеній сфері. До механізму забезпечення означеного шляху дій можна віднести такі практичні заходи: 1) вироблення ефективних практичних механізмів притягнення до відповідальності винних суддів-працівників та встановлення гарантій щодо усунення політичного впливу на процедури призначення, обрання, переведення та звільнення суддів, притягнення їх до відповідальності; 2) практична імплементація диференційованої системи видів дисциплінарних стягнень з урахуванням принципу пропорційності; 3) перегляд строків давності притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності; 4) удосконалення порядку здійснення дисциплінарного провадження та створення механізму унеможливлення участі особи, щодо якої здійснюється розслідування, в прийнятті судових рішень; 5) створення ефективного механізму оскарження рішень органів, що здійснюють дисциплінарні провадження щодо суддів; 6) установлення вичерпного переліку підстав або обставин, за наявності яких може бути прийняте рішення про необхідність звільнення судді з посади [137]; 7) забезпечення швидкого й повного виконання українською владою рішень Європейського суду з прав людини, якими встановлено порушення трудових прав суддів. Щодо останнього названого заходу, то слід зауважити, що саме завдяки доволі частій прецедентній практиці Суду можливі якісні й революційні зміни законодавства, спрямовані на постійне удосконалення інституту дисциплінарної відповідальності суддів й тим самим захисту їх трудових прав з урахуванням вимог та потреб суспільних відносин. Окрім того, при здійсненні цих заходів необхідно суворо дотримуватися правил щодо комплексного їх вжиття та максимально

забезпечити дотримання трудових прав і соціально-економічних гарантій, що обумовлені трудовою діяльністю суддів.

Якісне реформування чинного законодавства у сфері правової регламентації трудових відносин суддів неможливе без скасування або уточнення такої підстави притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності як порушення суддівської присяги. Це, зокрема, пов'язано з тим, що вона на сьогодні характеризується тільки як оціночне поняття. Застосування до суддів санкцій можливе лише за наявності чітко визначеного законом порушення трудової дисципліни. В іншому випадку говорити про існування трудового проступку вважатиметься уже порушенням охоронюваних законом трудових прав самих суддів.

У статті 116 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» зазначається: «Відповідно до п. 5 ч. 5 ст. 126 Конституції України суддя звільняється з посади у зв'язку з порушенням ним присяги судді. Факти, що свідчать про порушення суддею присяги, мають бути встановлені Вищою кваліфікаційною комісією суддів України або Вищою радою юстиції» [4]. З даного припису незрозуміло, які саме правопорушення, вчинені суддями, підпадають під ознаки дисциплінарного проступку у формі порушення присяги судді. Внаслідок цього вказана підстава може тлумачитися дисциплінарними органами на власний розсуд. У свою чергу такий стан речей не виключає упередженість цих органів при розгляді та вирішенні справи про вчинення суддями такого проступку під час виконання покладених на них законом трудових функцій.

З метою запобігання схожим ситуаціям дослідники трудового права зробили деякі напрацювання. Перш за все, І.Б. Іваночко підкреслює невідповідність припису ст. 116 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» міжнародним вимогам щодо захисту трудових прав суддів. З цього приводу вчений зазначає: «Необхідно більш чітко визначити поняття «порушення присяги» суддею, а також дії судді, що можуть призвести до дисциплінарної відповідальності» [140, с. 45]. На необхідності дотримання

українською державою правил юридичної техніки в аспекті надання юридичним категоріям нормативної визначеності наголосив Європейський суд з прав людини у рішенні від 09.01.2013 по справі «Олександр Волков проти України»: «Суд вважає, що текст «присяги судді» надавав широкі можливості тлумачення такого правопорушення як «порушення присяги». Нове законодавство тепер приділяє конкретну увагу зовнішнім ознакам зазначеного порушення... Опис правопорушення у законодавчому акті, який ґрунтується на конкретних видах поведінки, але має загальне та необмежене кількісно застосування, не забезпечує гарантії належного вирішення питання передбачуваності закону. Повинні бути визначені та вивчені інші фактори, що впливають на якість правового регулювання та адекватність юридичного захисту від свавілля... Відповідно відсутність керівних принципів та практики, які б визначали послідовне та обмежувальне тлумачення поняття «порушення присяги», а також відсутність належних юридичних захисних механізмів призвели до непередбачуваності наслідків застосування відповідних положень національного законодавства. Виходячи з цього, можна навіть припустити, що будь-яка провина судді, яка мала місце у будь-який момент протягом його трудової кар'єри, за бажанням могла бути кваліфікована дисциплінарним органом як достатня фактична підстава для обвинувачення у вчиненні такого дисциплінарного правопорушення як «порушення присяги» та призвести до звільнення його з посади» [156]. Надання категорії «порушення присяги судді» юридичної ясності є одним із першочергових завдань українського законодавця. Це підтверджується і витягом із Спільного висновку № 588/2010 «Щодо Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо недопущення зловживань правом на оскарження» (CDL-AD(2010)029), ухваленого Венеціанською комісією на 84-ому пленарному засіданні (15-16 жовтня 2010 року) від 07.10.2010, згідно з яким: «Точність та передбачуваність підстав для дисциплінарної відповідальності є бажаними для цілей юридичної

визначеності та особливо для гарантування незалежності суддів. Тому слід докласти зусиль для того, щоб уникнути розпливчастих підстав або широких визначень» [157]. До того ж «закріплення поняття «порушення суддею присяги» в статті 116 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» надасть можливість реалізації суддею права на захист від незаконного звільнення відповідно до європейських стандартів Хартії основоположних прав Європейського Союзу» [144, с. 140]. Юридична визначеність і конкретизація інституту дисциплінарної відповідальності суддів повинна базуватися на принципах верховенства права, справедливості, законності й проводитися згідно з методикою юридичної техніки. Тільки у такому разі можна говорити про справжнє гарантування державою трудових прав суддів і ефективне функціонування механізму захисту суддів від їх незаконного та необґрунтованого звільнення. Також це дозволить зменшити або навіть виключити надто широку на сьогодні свободу власного тлумачення дисциплінарними органами поняття «порушення суддею присяги».

Взявши до уваги вищезазначені рекомендації і висновки Європейського суду з прав людини та Венеціанської комісії, Верховний Суд України 11.04.2014 прийняв постанову № 1 «Про пропозиції Верховного Суду України Тимчасовій спеціальній комісії Верховної Ради України з питань підготовки законопроекту про внесення змін до Конституції України». У п. 8 цієї Постанови зазначено, що потребує уточнення та конкретизації така конституційна підстава звільнення судді з посади як порушення присяги (п. 5 ч. 5 ст. 126 Конституції України). За своєю суттю присяга судді – це публічний церемоніальний акт, текст якого містить здебільшого загальні постулати щодо згоди судді на служіння закону і справедливості. На переконання суддів Верховного Суду України формулювання «звільнення судді за порушення присяги» видається юридично некоректним та надто широким для застосування. Крім того міжнародні стандарти щодо статусу суддів вимагають максимальної

законодавчої конкретики в питаннях визначення проступків, які є підставою для припинення трудових відносин суддів [158]. Внесення відповідних змін до Конституції України є закономірним. Її норми безпосередньо визначають основи статусу суддів як суб'єктів трудового права, включаючи права суддів-працівників й відповідні гарантії, та одночасно закріплюють правило, яке порушує гарантованість цього становища суддів у сфері трудових відносин. Така суперечність повинна обов'язкового бути усунута.

До того ж деякими проектами конституційних змін рекомендувалося взагалі виключити із законодавства, насамперед Конституції України, положення про звільнення суддів на підставі порушеннями ними присяги. Натомість ввести поняття «звільнення суддів за конкретні правопорушення», яке замінювало б звільнення за порушення присяги. Висновком Європейської комісії «За демократію через право» (Венеціанської комісії) щодо законопроекту «Про внесення змін до Конституції України щодо посилення гарантій незалежності суддів» 15 червня 2013 року CDL-AD (2013) 014 такі пропозиції були підтримані, з цього приводу у ньому наголошувалося: «Заміна формулювання «порушення присяги» на «вчинення правопорушення, несумісного з подальшим виконанням обов'язків судді» доцільна, якщо це влучне формулювання буде використане у Конституції, тоді кожне з правопорушень повинне бути чітко визначеним у законі» [112, с. 678]. «Порушення суддею присяги» – оціночне поняття, і чинний Закон України «Про судоустрій і статус суддів» допускає розширене його тлумачення. При цьому наведені у ст. 92 цього Закону підстави притягнення працівників судової влади до дисциплінарної відповідальності передбачають конкретні правопорушення, які свідчать про порушення суддівської присяги. Іншими словами, зазначений дисциплінарний проступок проявляється у детально визначених неправомірних діяннях суддів, які він може вчинити при виконанні своїх трудових обов'язків. Тому перейменування аналізованої

підстави звільнення представників судової влади на вищезазначене варто оцінювати виключно з позитивної сторони.

На сучасному етапі реформування судової влади в Україні виникає чимало проблем щодо механізму забезпечення трудових прав суддів. Розуміння їх сутності та важливості сприяє виробленню ефективних методів удосконалення нормативної та інституційної складової механізму здійснення трудових прав таких працівників, які є основою для розробки комплексу практичних заходів з метою вирішення поставленого завдання. Керуючись таким постулатом та враховуючи результати проведеного дослідження, можна сформулювати наступні висновки.

По-перше, основним напрямом вирішення проблем механізму забезпечення трудових прав суддів є системна й конструктивна модернізація чинного національного законодавства у сфері правової регламентації трудових відносин суддів у відповідності до вимог міжнародних й регіональних стандартів.

По-друге, нормативні зміни у сфері праці суддів повинні бути спрямовані на розширення переліку трудових прав суддів, розробку практичних заходів з їх гарантування та забезпечення реалізації.

По-третє, судова реформа має проводитися не тільки з урахуванням якісної перебудови адміністративного управління судовою системою, утвердження конституційної незалежності представників судової гілки влади, але й здійснюватися з акцентуванням уваги саме на трудовій складовій професійної діяльності суддів. Адже останні, перш за все, є працівниками, тобто учасниками відносин, що складаються у сфері трудової діяльності із реалізації функції здійснення правосуддя.

3.2 Зарубіжний досвід забезпечення трудових прав суддів

Внутрішньодержавні перешкоди політичного (нестабільність у державному управлінні), економічного (безперервний кризовий стан) та правового (постійні законодавчі поправки, які тільки розвивають проблему збільшення колізій та прогалин) характеру впливають на те, що більшість норм, в тому числі у сфері праці суддів, донині залишаються декларативними. Судова реформа, яка проводилася в Україні з моменту здобуття нею незалежності, не була послідовною, окресленою єдиною концепцією, визначеною однією стратегією, складові якої би реалізовувалися впродовж чітко встановлених етапів. У рамках зазначеної площини, доцільно вести мову про вивчення передового досвіду найбільш розвинених країн, які утвердили високі світові соціально-правові стандарти щодо трудової діяльності суддів. Проведення ґрунтовного наукового аналізу в межах даного правового поля сприятиме теоретичному переосмисленню та постановці логічної аргументації внесення відповідних законодавчих змін з метою модернізації механізмів реалізації забезпечення трудових прав суддів на практиці.

Вагомий внесок у розробку конструктивних пропозицій щодо запозичення позитивного зарубіжного досвіду забезпечення трудових прав суддів відносно того чи іншого аспекту здійснили такі вчені: Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, О.М. Ганечко, В.В. Жернаков, В.О. Журавель, М.І. Іншин, А.М. Марцинкевич, О.М. Овчаренко, К.Б. Пусан, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. Тим не менш, не применшуючи їхньої ролі в оптимізації процесів забезпечення трудових прав суддів, які виконують вагому трудову функцію щодо здійснення правосуддя, все ж досі техніка наукових досліджень була побудована, виходячи з досвіду окремих країн, а не безпосередньо самих недоліків та прогалин. Таким чином, ми вважаємо за доцільне провести детальний розбір актуальних проблем забезпечення трудових прав суддів на основі зарубіжних країн із прогресивним законодавством у даній сфері.

При цьому, варто відмітити, що після проголошення незалежності України в 1991 році розпочався процес розбудови зовнішньої політики нашої держави в напрямку налагодження зв'язків з Європою. Україна стала першою серед країн Співдружності Незалежних Держав, яка 16 червня 1994 року уклала Угоду про партнерство і співробітництво з Європейським Союзом. Впродовж 20 років Україною безперервно здійснювалися заходи, спрямовані на адаптацію правових стандартів ЄС у національне законодавство. Підписання «Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» (надалі – Угода про асоціацію) відбулося в два етапи: 21 березня 2014 року було підписано політичну частину Угоди про асоціацію, 27 червня 2014 року – економічну частину Угоди про асоціацію [159].

Таким чином, інтенсивні інтеграційні процеси посилюють вимоги щодо захисту прав громадян, в тому числі трудових. Існування правової держави неможливе без формування незалежної судової системи. Для забезпечення незалежності та неупередженості судів необхідно забезпечити належний захист трудових прав суддів з урахуванням соціально-правових стандартів Європейського Союзу.

Першою із проблем забезпечення трудових прав суддів є питання призначення суддів на посаду – того моменту, коли вони офіційно набувають свій статус і, відповідно, стають учасниками трудових правовідносин.

деться про часовий проміжок, впродовж

нято враховувати також моральні та ділові якості кандидата, що

вважається досить важливим. Разом

ланки (окружних чи
оплачуваних магістратів), перш з

діяльності [160, с. 116].

Фактично, специфіка становлення кандидата на посаду судді проявляється у лобіюванні інтересів зі сторони тих суддів, які бачили його в якості представника у судових справах протягом 10 років. Більше того, адвокатська діяльність виступає передумовою для становлення суддею і такий практичний професійний досвід слугує підтвердженням формування в особі достатньої бази знань та усвідомлення відповідальності перед суспільством.

на це згоди [161, с. 203]. В іншій європейській країні, такий як Німеччина, процедура призначення на посаду судді поділена на два етапи. Так, перше призначення суддею відбувається строком на 3 роки (тобто суддя з випробувальним терміном). За цей період суддя працює в суді (в палаті) або ж у прокуратурі. Згодом, через 9 місяців суддя переходить до іншого суду, а якщо працював у прокуратурі – в суд. 2 роки суддя працює в одному з дільничних судів. При цьому, такий суддя щорічно проходить атестацію. Остання проводиться безпосередньо Президентом суду землі, на підставі чого складається ґрунтовна характеристика. Після позитивного висновку суддя може подати заяву на

конкурс на зайняття посади в певному суді, однак якщо претендентів на одну й ту ж посаду кілька, такі претенденти чекають відкриття вакансії, маючи при цьому статус судді. Щодо другого етапу – призначення судді на пожиттєвий строк – то рішення з цього приводу приймає Міністр юстиції за пропозицією Вищого суду [162]. Цікавою, на нашу думку, є інтенсивність перевірки навиків судді впродовж випробувального строку, а також сам термін – 3 роки. Тим не менш, ми вважаємо, що більш доцільно робити строк перевірки судді ще коротшим, оскільки це не суттєво відображається на його ділових та людських якостях при виконанні такої вагомої соціальної функції як здійснення правосуддя.

Науковий інтерес ста

—

—

кур

освіти, бездоганна поведінка, вік не старше тридцяти років.

оцінює особистість, якості її характеру, а також інтелектуальні та аналіти кість до стресу.

шли відбір, призначаються помічниками судді окружного суду [163, с. 228]. Як бачимо, у Нідерландах основний акцент при відборі майбутнього кандидата на посаду судді ставиться на поведінку особи, його інтелектуальну та психологічну готовність. Окрім цього, важливо відмітити, що у порівнянні з іншими країнами специфічно сприймається вік кандидата, який не повинен перевищувати тридцяти років, в той час як для більшості держав старший вік розцінюється позитивно як перевага у досвіді, що сприятиме більш ефективному здійсненню правосуддя.

Не менш важливим у межах даного дослідження є досвід Чеської Республіки, адже Консультативна рада європейських суддів (далі – КРЕС) наводить її як один із прикладів нових демократичних держав, де «...призначення суддів здійснюється Президентом за пропозицією Міністра юстиції, а підвищення суддів на посаді (переведення до суду вищої інстанції, на пост голови або заступника голови суду) – або Президентом, або Міністром юстиції» [164]. У цій країні відсутня Верховна судова рада, хоча судді й засідають у комітетах, які відбирають кандидатів для призначення суддів.

При призначенні суддів на посаду необхідно дотримуватися принципу забезпечення незалежності кожного судді при здійсненні ним функцій прийняття судових рішень: «У процесі прийняття рішень судді мають бути незалежними та неупередженими, а також мати можливість діяти без будь-яких обмежень, впливу, тиску, погроз або прямого чи непрямого втручання будь-яких органів влади, зокрема внутрішніх органів судової влади. Ієрархічна організація судової влади не повинна підривати незалежність суддів» [165].

У пункті 3.3 Європейської хартії також зазначається, що процедури підбору передбачають «випробувальний термін, що повинен бути коротким, після призначення на посаду судді, але до затвердження на цю посаду на постійній основі» [79]. Практика європейських країн, зазвичай, полягає в тому, що судді призначаються на повний робочий день до досягнення офіційного пенсійного віку. Такий підхід створює найменше проблем з точки зору незалежності суддів.

Основною гарантією незалежності суддів є те, що строк повноважень гарантується до встановленого пенсійного віку або до спливу фіксованого строку перебування на посаді.

У ст. 93 Конституції Чеської Республіки передбачена умова щодо призначення судді на невизначений строк: «Судді призначаються Президентом на невизначений строк» [166]. На доповнення цьому слід зауважити, що після вступу особи на посаду судді встановлено випробування для суддів строком лише на 6 місяців. Відповідно, саме Чеська Республіка забезпечила європейські норми щодо незалежності суддів шляхом призначення суддів на невизначений строк і таким коротким строком випробування.

Для забезпечення добору кваліфікованих кадрів необхідно встановити об'єктивні критерії, що базуються на заслугах кандидата, забезпечити прозору процедуру відбору і дотримуватися цього на практиці. Дуже важливо забезпечити ґрунтовну підготовку суддів-початківців та постійне навчання суддів під час перебування на посаді.

Відповідно потребує змін Конституція України (ст.128), а також Закон України «Про судоустрій і статус суддів» (розділ IV «Порядок зайняття посади судді суду загальної юрисдикції»), в основу чого буде покладено положення про призначення суддів на посаду безстроково із забезпеченням проходження випробування у 6-місячний термін.

Якщо говорити про орган, який здійснює добір кандидатів на призначення на посаду судді, підготовку матеріалів для звільнення судді та притягнення до дисциплінарної відповідальності судді, то на даний час в Україні фактично ці функції виконують Вища рада юстиції та Вища кваліфікаційна комісія суддів.

З цього приводу в Хартії міститься таке положення: «Відносно будь-якого рішення, пов'язаного з підбором, прийомом на роботу, призначенням, підвищенням суддів на посаді або звільненням з посади, закон про статус суддів передбачає втручання органу, незалежного від виконавчої й законодавчої влади, у якому принаймні половина тих, хто є членами даного органу, є суддями, вибраними

своїми колегами відповідно до методів, що гарантують найширше представництво судової влади» [79].

Відповіді на питання анкети КРЕС засвідчують [164], що більшість європейських держав створило орган, незалежний від виконавчої та законодавчої влади, що відіграє або виняткову, або менш значну роль відносно призначень і (де це існує) підвищення суддів на посаді.

Ведучи мову у контексті даної сфери, слід відмітити, що у ряді країн є схожі органи, при цьому, їх організація та повноваження можуть послужити належним зразком для запозичення позитивних елементів в Україну з метою сприяння процесу оптимізації забезпечення трудових прав суддів. Так, приміром, відповідно до Закону «Про Вищу раду магістратури» від 19 липня 1996 р. у Республіці Молдова діє Вища рада магістратури, яка є органом суддівського самоврядування, незалежним органом, створеним для

, окрім широкого спектру прав та обов'язків, затверджує також Положення про стажування суддів [167].

важливішу роль в управлінні і контр

посади королем. Кожна палата парламенту обирає по 6 суддів серед суддів і магістратів всіх категорій, і по чотири – серед прокурорів і інших юристів, що працюють за юридичною спеціальністю більше 15 років. Рада також пропонує королю для призначення кандидатуру голови верховного суду [168, с. 91].

У якості найбільш доречного прикладу для запозичення в Україну можна навести саме Польщу. У цій країні Національна судова рада оберігає незалежність судів і суддів.

Конституційні засади організації та функціонування судової системи в Польщі охоплюють правовий та організаційний статус судових органів, судові процеси та правовий статус судді.

Ст. 173 Конституції Польщі від 2 квітня 1997 року передбачає «дуалізм судової влади» [169]. Вона складається з судів і трибуналів. Система судів включає в себе: Верховний суд; суди загальної юрисдикції; адміністративні суди, в тому числі Верховний адміністративний суд; військові суди.

В Конституції також передбачений Конституційний трибунал і Державний трибунал. Правові та організаційні основи функціонування судів загальної юрисдикції передбачені в ст. 175 розділу 1 та ст. 177 Конституції Республіки Польща та Законі «Про систему судів загальної юрисдикції» від 27.07.2001.

«Повноваження міністра юстиції:

- створення та ліквідація судів загальної юрисдикції;
- визначення розташування судів та території їхньої юрисдикції за попереднім висновком Національної судової ради;
- здійснення адміністративного нагляду за судами загальної юрисдикції.

Цей нагляд охоплює питання, пов'язані з фінансовою та адміністративною діяльністю судів, а також будь-які інші питання, що стосуються ефективного розгляду справ і належного виконання судових рішень. Відповідно наглядові повноваження міністра юстиції не дозволяють йому втручатися в незалежність суддів, а саме у формулювання постанов і рішень, коректність яких може розглядатися лише у порядку, передбаченому законом.

Розгляд справ польськими судами відбудеться у двох інстанціях. Суди загальної юрисдикції поділяються на: місцеві суди; районні суди; апеляційні суди.

На даний час у Польщі існує 376 судів загальної юрисдикції, 11 апеляційних судів, 45 районних судів і 321 місцевий суд.

Суддів судів загальної юрисдикції призначає Президент Республіки Польща за поданням Національної судової ради на невизначений період часу» [169].

У міжнародно-правових актах, зокрема у Європейській хартії про закон «Про статус суддів» (Лісабон, 1998 р.), вирішення питання стосовно утворення спеціальних органів з наділенням їх повноваженнями щодо відбору та призначення суддів на посади покладається на розсуд держав Ради Європи з одночасним застереженням, що більшість членів цього органу повинні бути суддями (п. 1). Детальніше завдання зазначеного органу висвітлюються в актах міжнародних судових організацій, проте всі ці міжнародно-правові акти не мають імперативного характеру і чітких критеріїв щодо статусу такого органу [79].

Фахівці з міжнародного права також погоджуються, що «ради юстиції у системі розподілу владних повноважень повинні бути буферним органом між судовою та іншими гілками влади і відігравати головну роль у призначенні, просуванні по службі, навчанні суддів, у визначенні дисциплінарних санкцій щодо них» [170].

Для України в даному випадку цінний досвід Польщі з точки зору діяльності Національної судової ради, яка має наступні завдання:

- надання висновків щодо нормативних актів, які стосуються судової влади та суддів, а також прийняття резолюцій з питань, що передаються до Конституційного суду для розгляду їх відповідності Конституції Республіки Польща в частині незалежності судів і суддів;
- розгляд і оцінка кандидатів на посади суддів і подання Президенту Республіки Польща клопотань щодо призначення суддів Верховного суду, Вищого адміністративного суду, судів загальної юрисдикції, адміністративних судів провінцій і військових судів;
- ухвалення правил професійної етики суддів та моніторинг їх дотримання.

Відповідно, законодавство Республіки Польща є корисним для України відносно утворення єдиного органу для добору кандидатів на призначення на посаду судді, підготовки матеріалів для звільнення судді та притягнення до дисциплінарної відповідальності судді (шляхом внесення необхідних змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів», а саме до глави 2 даного Закону та відповідних статей 66-76, 112, а також внести зміни до Закону України «Про Вищу раду юстиції»).

За подібною схемою відбувався процес реформування соціальних стандартів в Угорщині.

КРЄС вважає, що будь-яке рішення, пов'язане із призначенням або кар'єрою судді, повинно ґрунтуватися на об'єктивних критеріях і прийматися або незалежним органом, або із забезпеченням гарантії того, що таке рішення приймається винятково на основі цих критеріїв. Як приклад вищих судових рад, які відповідають вимогам Європейської хартії, можна навести судову систему Угорщини: «У результаті прийняття законів про реформу судів у 1997 р. в Угорщині було створено Національну судову раду, що здійснює повноваження судової адміністрації, зокрема і призначення суддів. Рада складається з голови Верховного суду (голови Ради), дев'яти суддів, міністра юстиції, Генерального прокурора, голови Колегії адвокатів і двох депутатів парламенту» [164].

У даний час після проведення судової реформи Національна судова рада Угорщини є наглядовим органом у системі центральної судової адміністрації [171].

Делеговані судді під час першого засідання обирають одного суддю регіонального апеляційного суду, п'ять суддів апеляційних судів, сім суддів місцевих судів та одного суддю адміністративного суду і суду з розгляду трудових спорів.

Раду очолює та представляє у відносинах з іншими органами її Президент. Посаду Президента Ради всі її члени займають по чергові і

змінюють один одного на цій посаді кожні шість місяців у такому порядку: першим посаду Президента займає суддя, який має найбільший стаж суддівської служби, після нього – інші члени по черзі з урахуванням терміну перебування на суддівській службі у порядку його зменшення. Суддя, який має щонайменше п'ять років суддівського стажу, може бути обраний членом Ради. Строк повноважень членів Ради становить шість років із дати першого засідання Ради [171].

Повноваження обраних суддів – членів Національної судової ради припиняються у разі: закінчення строку, на який їх обрано; закінчення строку перебування на посаді судді; подання заяви про відставку з посади члена Ради; прийняття рішення, яке не підлягає оскарженню, про його/її дисциплінарну чи кримінальну відповідальність; виявлення причин, передбачених у законі «Про організацію та адміністрування судів», що мали місце під час його членства в Раді та не були усунені протягом 30 днів; порушення, довготривалого невиконання чи ігнорування правами та обов'язками, які випливають з його/її членства у Раді [172].

Альтернативні (замінні) члени Національної судової ради замінюють на посадах обраних членів у порядку отриманих голосів, згідно із законом «Про організацію та адміністрування судів» з урахуванням принципу перерозподілу різних рівнів судів.

Повноваження Ради в галузі кадрової політики: за результатами особистого спілкування з кандидатами на посади президентів Національного судового офісу та Курії Рада надає попередній висновок щодо зазначених кандидатур; реалізує на практиці право приймати рішення про результати конкурсів, за результатами яких президент Національного судового офісу чи Курії бажає призначити на посаду кандидата, який є другим чи третім у списку; реалізує на практиці право приймати рішення у разі призначення на посади керівників суду, якщо кандидат не отримав згоди органу, що готував відповідний висновок; вирішує питання повторного призначення на посаду Президента чи

заступника Президента регіонального апеляційного суду, трибуналу, адміністративного суду та суду з розгляду трудових спорів, місцевого суду або призначення, коли Президент або заступник Президента вже займав посаду, на яку його призначено, двічі» [172].

Законодавство Угорської Республіки є необхідним для запозичення з точки зору визначення чітких повноважень та порядку роботи єдиного органу з підготовки документів на призначення або звільнення суддів, оцінювання суддів, притягнення до дисциплінарної відповідальності шляхом внесення необхідних змін у Закон України «Про судоустрій і статус суддів», а також у Закон України «Про Вищу раду юстиції». Більше того, на основі вищенаведеного, можна констатувати про потребу обмеження строку повноважень Голови Вищої ради юстиції з 2 років до 6 місяців, а також встановлення відповідного положення у Законі України «Про Вищу раду юстиції» щодо зайняття посади Голови суддею, який має найбільший стаж суддівської служби.

Досвід забезпечення трудових прав суддів у Грузії є цікавим з огляду на те, що за останні роки ця країна зазнала глибоких змін, які спрямовані на утвердження верховенства права та демократії. «У 2004 році Грузія за власною ініціативою приєдналася до Європейської Політики Сусідства, яка створена Європейським Союзом для співпраці з іншими державами щодо створення добробуту на своїх кордонах. Європейська Політика Сусідства надала можливість здійснення адаптації законодавства Грузії до законодавства Європейського Союзу» [173].

Згідно з вимогами Хартії незалежність судової системи закріплена в Конституції Грузії. Вища рада юстиції Грузії є незалежним органом, створеним для координації судової системи, підвищення ефективності та незалежності судової влади.

«З метою призначення суддів на посаду, звільнення суддів з посад та виконання інших завдань створюється Вища рада юстиції Грузії. Більше половини членів Вищої ради юстиції обираються колегією суддів

загальних судів Грузії. Очолює Вищу Раду юстиції Грузії Голова Верховного Суду Грузії» [173].

Повноваження і порядок створення Вищої ради юстиції визначаються органічним законом.

«Основними функціями Вищої ради юстиції є: організація кваліфікаційних іспитів суддів; добір та призначення суддів судів першої інстанції та апеляційних судів; дисциплінарне провадження стосовно суддів; законотворча та аналітична робота; управління якістю відносин з громадськістю.

Вища рада юстиції формує склад районних (міських), апеляційних та спеціалізованих судів. Рада визначає: територіальну юрисдикцію районних (міських) та апеляційних судів і чисельність суддів, територіальну юрисдикцію, число і склад мирових суддів, склад суду та чисельність палати апеляційних судів, слідчої комісії; спеціалізацію суддів обласного (міського) суду.

За поданням Вищої ради юстиції Конституційний Суд Грузії розглядає питання щодо конституційності нормативних актів відповідно до статей 82, 84, 86-е, 86.1, 87 і 90 Конституції.

Вища рада юстиції є гарантом незалежності судової влади.

Діяльність Вищої ради юстиції визначається Регламентом, затвердженим 3/5 повного складу Вищої ради юстиції.

Статус Ради та принципи її складу повністю відповідають загальним принципам Хартії. Слід зазначити, що відтепер керівництво Вищою радою юстиції здійснює Голова Верховного Суду Грузії, а не Президент Грузії. Парламентська квота обмежена 4 членами. Голова Комітету з юридичних питань Парламенту – член Ради. Президент представлений двома призначеними членами в Раді, в той час як загальні суди Грузії – Головою Вищої ради юстиції Грузії та 8 суддями-членами, обраними Конференцією Суддів, включаючи Виконавчого секретаря

Вищої ради юстиції. Суддями-членами Ради, крім Виконавчого секретаря Ради, є судді загальних судів.

Членом Вищої ради юстиції може бути громадянин Грузії віком від 25 років, який має вищу юридичну освіту, якщо він/вона не є членом Парламенту. Для того, щоб призначити члена Ради, необхідно отримати його попередню письмову згоду (за винятком тих осіб, які є членами Вищої ради юстиції за посадою).

Член Вищої ради юстиції, якщо він/вона не є членом Парламенту, не може займати посаду на державній службі чи в органах місцевого самоврядування, займатися діяльністю за окрему плату, за винятком наукової, педагогічної та артистичної /художньої діяльності.

Термін перебування на посаді члена Вищої ради юстиції, окрім членів Ради за посадою, складає 4 роки. Секретар Вищої ради юстиції обирається строком на 3 роки.

Крім того, останні зміни у законодавстві надали Раді широкі повноваження щодо прийняття рішень у тих сферах, які раніше належали до повноважень Президента Грузії. Одним з найбільш важливих повноважень є призначення та звільнення суддів, формування судів і визначення території їх палат, визначення числа суддів у суді, формування спеціалізованих груп, призначення Голови суду, призначення/перепризначення справ суддям» [173].

Отже, можна констатувати, що доцільним на основі законодавства Грузії є внесення змін до Закону України «Про Вищу раду юстиції», які передбачатимуть надання можливості з'їзду суддів України обирати основну частину складу Вищої ради юстиції України, а саме 10 членів, при цьому Верховна Рада України, Президент України, з'їзд адвокатів України, з'їзд представників юридичних вищих навчальних закладів та наукових установ, всеукраїнська конференція працівників прокуратури призначатимуть по два члени до Вищої ради юстиції України.

Одним із найважливіших аспектів діяльності суддів є забезпечення належних та безпечних умов праці. На даний час, в умовах судової реформи, практичний інтерес викликають в межах даної проблематики питання нормування та охорони праці суддів.

У нашого європейського сусіда (Польщі) регулювання робочого часу суддів визначене у ст. 83 Закону Республіки Польща «Про організацію суддів загальної юрисдикції», де зазначено наступне: «Робочий час судді визначається відповідно до його обов'язків» [169]. Однак у Кодексі праці Польщі не визначено загальної тривалості робочого часу. В Трудовий кодекс Польщі (прийнятий у 1974 р.) були внесені численні зміни, що дозволило адаптувати його текст до законодавства Європейського Союзу. У 2013 році відбулася заміна 40-годинного робочого тижня на підсумований облік робочого часу, тобто систему, за якої працівник здійснює свої службові обов'язки протягом самостійно визначеного часу, формально зберігаючи нормальну тривалість робочого часу. Наприклад, за тиждень можна відпрацювати місячну норму тривалості робочого часу або за кілька місяців відпрацювати річну норму тривалості робочого часу. Дані положення відповідають Директиві 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради Європи від 04 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу, де в статті 6 встановлюється максимальна тривалість щотижневого робочого часу: «Держави-члени вживають необхідні заходи, виходячи з потреби захисту безпеки і здоров'я працівників: середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не повинна перевищувати сорока восьми годин» [174].

Щодо понаднормової роботи, то зазвичай встановлюють два її види: за згоди працівника та за вимогою роботодавця. Так, в Польщі встановлено обмеження понаднормової роботи 400 годинами на рік. Таким чином, дане обмеження призначено для реалізації механізму забезпечення охорони праці такої категорії працівників як судді.

В Україні необхідно вирішити проблему з нормуванням часу, а саме імплементувати в трудове законодавство положення Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 04 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу, яка дозволяє встановити базові періоди для нормування праці.

Найсудовіші обмеження щодо понаднормової роботи встановлені в Україні, де працівник може відмовитися надати згоду на понаднормову роботу за відсутності виняткових обставин. Фактично дані обмеження не відповідають реаліям життя, тому необхідно внести зміни до Кодексу законів про працю, а саме до ст. 62, де встановити добові, тижневі, місячні та річні обмеження понаднормової роботи та виключити взагалі або розширити виняткові обставини, за яких можлива понаднормова робота.

Унікальним для України є досвід Грузії щодо забезпечення належного рівня роботи для суддів. Обов'язок держави створити безпечні та здорові умови праці, закріплений у статті 35 Трудового кодексу Грузії та главі XII «Фінансування загальних судів. Гарантії соціального і правового захисту суддів» Закону Грузії «Про загальні суди» [175]. Під час проведення судової реформи протягом 2006-2010рр. відбулася інтенсивна реконструкція приміщень судів, створені безпечні умови праці суддів. Закріпленню у Трудовому кодексі Грузії, Законі «Про загальні суди» імплементованих положень щодо забезпечення безпечних умов праці суддів передувала плідна робота з реконструкції судів до стандартів безпеки праці європейського рівня. В Україні до сих пір державою не було застосовано належної уваги цьому питанню для судів на усіх рівнях по кожному місту та області. Тому, з огляду на вищезазначене, питання забезпечення безпечних та здорових умов праці суддям набуває особливої актуальності у контексті проведення судової реформи.

На основі вказаних положень законодавства Республіки Грузія у зазначеній сфері є оптимальним для України виділення окремого розділу

«Охорона праці суддів» у Законі України «Про судоустрій і статус суддів». Окрім цього, потребує уваги відповідне збільшення Державного бюджету України у контексті здійснення відповідних заходів матеріально-технічного та фінансового забезпечення з метою реалізації таких змін на практиці. Тому вважаємо за доцільне, щоби було здійснено окрему державну комісію (під громадським контролем), яка би здійснила оцінку стану судів відповідно до національних та європейських стандартів безпеки праці і по кожному суду підготувала подання до Вищої ради юстиції для прийняття конкретних та прозорих рішень щодо підвищення умов праці суддів в окремих судах й загалом.

Стосовно забезпечення такого трудового права суддів як переведення необхідно зауважити, що нах інститут переведення судська Федерація).

ти певну процедуру переатест

інститут має назву «retention

процедури проходять досить діяльності [176, с. 15–18]. До прикладу, в Німеччині суддя (призначений на випробовувальний строк, який складається з 3 років) оскільки ще не має статусу призначеного довічно, то для заповнення вакансії в іншому суді його можуть перевести без його згоди. Щодо судді, призначеного на довічний термін, то він може бути переведений у інший суд лише за його згодою [162]. Більше того, у або судових округів судді можуть бути переведені або звільнені з посади, але тільки із збереженням повного утримання [177, с. 109].

У ст. 23 Конституційного закону Киргизької Республіки “Про статус суддів Киргизької Республіки” чітко визначено підстави переведення судді. Так, суддя місцевого суду може бути переведений з одного місцевого суду до іншого з наступних підстав: 1) за власним бажанням; 2) у разі реорганізації суду, зміни його структури і штатної чисельності суддів; 3) з метою державного захисту суддів з незалежних від судді і держави обставин; 4) в разі участі судді місцевого суду в конкурсному відборі на вакантну посаду судді іншого місцевого суду та внесення Радою з відбору суддів його кандидатури Президенту [178].

У ст. 63 Закону Литовської Республіки «Про суди» від 31.05.1994 № I-480 зазначається: «У випадку констатації Радою суддів істотної різниці між робочими навантаженнями в судах суддя дільничного суду, окружного адміністративного суду або окружного суду може без його згоди бути переведений на посаду судді в інший суд того ж рівня або в інший суд того ж рівня іншої юрисдикції, який знаходиться в тому ж населеному пункті. І якщо жодний суддя не погоджується з тим, щоб його перевели в порядку, передбаченому частиною 4 даної статті, то в такому випадку переводиться суддя, який має найменший досвід роботи в якості судді, із суду, в якому встановлене найменше робоче навантаження.

Згода судді не вимагається, якщо з причин тимчасового характеру (у випадку хвороби судді, наявності вільного місця судді, інших причин, які не дозволяють судді виконувати свої обов’язки) виникає необхідність тимчасово перевести суддю в інший суд з метою забезпечення функціонування даного суду. У встановленому в даній частині порядку дозволяється тимчасово перевести суддю в інший суд того ж рівня або в інший суд того ж рівня іншої юрисдикції: суддю окружного суду – в дільничний суд, суддю апеляційного суду – в окружний суд, суддю Вищого адміністративного суду – в окружний адміністративний суд, суддю Верховного Суду – в Апеляційний суд. Переведеному таким чином судді виплачується попередня заробітна плата. Переведення судді у

встановленому в даній частині порядку дозволяється на строк не більше одного року і не частіше ніж один раз протягом трьох років» [166].

Як бачимо, законодавство Литовської Республіки у порівнянні з іншими країнами забезпечило належний та аргументований механізм переведення судді з метою зменшення навантаження на суддів. При подальшій судовій реформі, на нашу думку, увагу потрібно приділити саме такій процедурі переведення суддів та імплементувати це у положення Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Впродовж багатьох років в Україні тривала дискусія з приводу надання суддям права на об'єднання в профспілки. До прикладу, Ю. М. Щотова пропонує «закріпити право судді на об'єднання у профспілки та визначити межі його здійснення». А саме встановити особливості діяльності профспілок: згідно позиції Т.В. Штих (відсутність можливості включення лідерів профспілок у виборчі списки політичних партій; неможливість створення профспілками суддів власних політичних партій; позбавлення можливості об'єднання профспілок суддів з іншими політичними партіями і іншими профспілками [26]), а також додає авторську ознаку – неможливість фінансування політичних партій з власних політичних фондів професійної спілки суддів [179]. Хоч ми і підтримуємо позицію автора, проте хочемо деталізувати увагу наукової спільноти на тому, що доцільно вести мову у площині цієї дискусії про надання права суддям на об'єднання у спілки, а не професійні спілки.

Так, адже беручи до уваги досвід європейських країн, у більшості з них міститься пряма заборона на об'єднання у профспілки. Приміром, в ст. 178 Конституції Польської Республіки затверджено, що «суддя не може належати до політичної партії, професійної спілки, вести професійну діяльність, яка несумісна з принципами незалежності судів і незалежності суддів» [169]. Разом з тим, у законодавстві Польщі немає заборони для суддів на організацію мирних зборів і участі у них

(забезпечення прав, передбачених ст. 57 Конституції Польської Республіки).

Більше того, право на свободу зібрань і свободу об'єднань закріплено в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, підписану Радою Європи 04.11.1950, зокрема в ст. 11 з цього приводу зазначено: «Кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів» [180].

Європейська хартія про закон «Про статус суддів» від 10.07.1998 в п. 4.2 надає можливість суддям «...здійснювати діяльність за межами свого суддівського мандата, в тому числі діяльність, яка є вираженням його прав громадянина. Така свобода не може бути обмежена доти, доки така діяльність не стане несумісною з впевненістю щодо неупередженості або незалежності або в його готовності займатися в належні строки поставленими перед ним питаннями» [79].

Цікавим є для України литовський досвід процесу інтеграції до Європейського Союзу. В ст. 44 Закону Литовської Республіки «Про суди» від 31.05.1994 № I-480 передбачено: «Судді мають право на вільне об'єднання в асоціації суддів і інші неполітичні організації, які захищають права суддів, представляють їх інтереси і задовольняють їх професійні вимоги» [181]. Відповідно, вказане є корисним для затвердження в національному законодавстві, адже це сприятиме забезпеченню трудових прав суддів, розвитку їх трудового потенціалу, а також реалізації соціально-трудова інтересів та свобод у процесі здійснення правосуддя. Вищенаведене обумовлює потребу надання суддям в Україні права саме на об'єднання у спілки.

У сфері забезпечення трудових прав суддів серед усіх країн пострадянського простору взірцевим для України є Росія, яка розробила та поступово імплементує у практичну діяльність прогресивне законодавство. Склад заробітної плати судді закріплений у ст. 19 Закону

Російської Федерації «Про статус суддів» і ст. 2 Федерального закону від 10 січня 1996 року № 6 «Про додаткові гарантії соціального захисту суддів та працівників апаратів судів Російської Федерації». Так, згідно з положеннями названих законів заробітна плата суддів складається з: а) посадового окладу, розмір якого визначається відповідно до посади у відсотковому відношенні до встановлюваного федеральним законом посадового окладу Голови Верховного Суду Російської Федерації і Голови Вищого Арбітражного Суду Російської Федерації і не може бути меншим 50% їх окладу. Посадовий оклад судді не може бути меншим 80% посадового окладу голови відповідного суду; б) доплати за кваліфікаційний клас; в) доплати за вислугу років; г) 50-відсоткової доплати до посадового окладу за особливі умови праці [182].

Крім перерахованих складових заробітної плати, суддям також передбачена: а) надбавка за складність, напруженість, високі досягнення у праці та спеціальний режим роботи; б) надбавка за науковий ступінь кандидата юридичних наук або доктора юридичних наук – 5 або 10% від посадового окладу відповідно; в) надбавка за почесне звання «Заслужений юрист Російської Федерації» – 10% від посадового окладу; г) грошові заохочення (премії) за підсумками роботи за квартал і рік [182].

Ст. 129 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» визначає структуру суддівської винагороди, яку складає посадовий оклад та доплати за вислугу років, перебування на адміністративній посаді в суді, науковий ступінь, роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці.

Тобто у чинному законодавстві, на відміну від положень законодавства Російської Федерації, суддям не передбачене преміювання. Відсутність преміювання суддів є негативним моментом, адже за результатами якісної та плідної роботи кожний суддя мав право на додаткову винагороду – премію, що, з одного боку, стимулювало б і мотивувало його до самовдосконалення та підвищення свого

професійного рівня, а з іншого – формувало відповідальне ставлення до здійснення правосуддя [183, с. 184].

Схожим є законодавство Вірменії, а саме положення статті 75 Судового кодексу Вірменії, яким передбачено, що заробітна плата судді складається з посадового окладу та доплат. Посадовий оклад судді встановлюється законом, при цьому є такі зауваження: по-перше, посадові оклади суддів кримінального, цивільного та адміністративного судів першої інстанції перевищують посадовий оклад судді суду загальної юрисдикції на 15 відсотків; по-друге, посадові оклади суддів апеляційних судів перевищують посадовий оклад судді суду загальної юрисдикції на 30 відсотків; по-третє, посадові оклади суддів Касаційного суду перевищують посадовий оклад судді суду загальної юрисдикції на 50 відсотків; по-четверте, голова суду отримує грошову доплату в розмірі 25 відсотків посадового окладу, голова палати Касаційного суду - в розмірі 15 відсотків посадового окладу; по-п'яте, кожному судді виплачується доплата за стаж роботи на посаді судді: за перші 5 років - в розмірі 2 відсотків за кожний рік (всього 10 відсотків), а за 6-й і кожен наступний за ним рік - в розмірі 5 відсотків. Вагомим положенням законодавства Вірменії є те, що заробітна плата судді і встановлені до неї доплати не можуть бути зменшені в ході його перебування на посаді [184].

Окремо слід зазначити про те, що у ст. 125 Конституційного закону республіки Таджикистан “Про суди Республіки Таджикистан” заробітна плата судді складається з посадового окладу, доплат за кваліфікаційний клас, вислугу років, науковий ступінь. І при цьому на законодавчому рівні встановлена заборона зниження розміру заробітної плати судді [185].

Незважаючи на позитивні норми у законодавстві країн пострадянського простору, доцільно навести дані зарплат суддів (різних категорій) у Техасі (штат Америки) за 2013 рік, які сумарно становлять

від 158 до 191 тисяч доларів [186]. Щодо різних країн Великої Британії, то там зарплати різних суддів у 2014 р. коливались між 98 та 244 тисячами фунтів стерлінгів [187].

Окрему увагу слід приділити питанню забезпечення суддів житлом в Україні. Станом на теперішній час проблема забезпечення суддів житлом не вирішена, оскільки чинний Закон України «Про судоустрій і статус судів» встановлює, що після призначення на посаду судді, які потребують поліпшення житлових умов, забезпечуються службовим житлом за місцем знаходження суду [183, с. 185].

Таким чином, ст. 132 Закону України «Про судоустрій і статус судів» на даний час не встановлює строків забезпечення суддів житлом, отже суддя, що потребує покращення житлових умов, може чекати роками реалізації цієї гарантії. Чинне законодавство також не передбачає закріплення прогресивних положень щодо права на компенсацію витрат, пов'язаних з наймом житлових приміщень, до надання суддям у встановленому порядку житлового приміщення для постійного проживання, щодо надання дітям суддів місця в дошкільних освітніх організаціях, загальноосвітніх організаціях, що мають інтернат, літніх оздоровчих установах.

Досвід інших країн пострадянського простору є відсталим у порівнянні із законодавством РФ. Приміром, у ст. 130 Кодексу Республіки Білорусь про судоустрій та статус суддів встановлено лише право судді на позачергове встановлення квартирному телефону. Інші ж питання, а саме щодо заробітної плати суддів, надання їм відпустки, надання службових жилих приміщень, виплати вихідної та інших одноразових допомог, пенсійного забезпечення, медичного обслуговування регулюються законодавчими актам РБ [188].

Тим не менш, науковий та практичний інтерес становить ст. 51 Конституційного закону Республіки Казахстан “Про судову систему і статус суддів Республіки Казахстан”, якою встановлено, що забезпечення

суддів житлом здійснюється за рахунок коштів республіканського бюджету. При цьому, судді і членам його сім'ї у позачерговому порядку, але не пізніше шести місяців з дня вступу на посаду, надається стосовно конкретної місцевості благоустроєне житлове приміщення з державного житлового фонду за нормами, що виключає віднесення судді до категорії громадян, які потребують поліпшення житлових умов. Службове житлове приміщення, займане для постійного проживання суддею, може бути за його бажанням приватизовано в порядку, встановленому законодавством Республіки Казахстан. Більше того, ч. 3 цієї ж статті передбачено, що при звільненні з посади судді виселення його і членів сім'ї з службового жилого приміщення неможливо без надання іншого жилого приміщення [189].

Знову ж таки, взірцевим є правове положення Росії, а саме ч. 3 ст. 19 Закону РФ «Про статус суддів», яка чітко встановлює порядок забезпечення суддів необхідним житлом. Так, судді, які потребують поліпшення житлових умов, забезпечуються окремими житловими приміщеннями з урахуванням права судді на додаткову житлову площу в розмірі 20 кв. метрів або у вигляді окремої кімнати, що придбані за рахунок коштів федерального бюджету, які виділяються на ці цілі судам Російської Федерації. Суддями, що потребують поліпшення житлових умов з урахуванням положень цієї статті, визнаються судді, не забезпечені житловою площею відповідно до вимог і норм, встановлених житловим законодавством Російської Федерації і житловим законодавством суб'єктів Російської Федерації. Судді мають право на компенсацію витрат, пов'язаних з наймом (піднаймом) житлових приміщень, до надання їм у встановленому порядку житлового приміщення для постійного проживання. У житлових приміщеннях, зайнятих суддями, у позачерговому порядку встановлюється телефон з оплатою за встановленими тарифами. У такому ж порядку дітям суддів

надаються місця в дошкільних освітніх організаціях, загальноосвітніх організаціях, що мають інтернат, літніх оздоровчих установах.

Окрім цього, позитивним у досвіді РФ є забезпечення судді та членів його сім'ї правом на отримання медичної допомоги, включаючи забезпечення лікарськими препаратами для медичного застосування, яке оплачується за рахунок коштів федерального бюджету [182]. Таким чином, держава проявляє особливий механізм охорони праці спеціальної категорії працівників, а також і підвищений соціальний захист для членів їх сімей.

Законодавством Росії також передбачено, що санаторно-курортне лікування входить до складу реабілітаційно-рекреаційних заходів соціального захисту суддів. Відповідно до п. 5 ст. 19 Закону Російської Федерації «Про статус суддів» суддя і члени його сім'ї мають право на санаторно-курортне лікування, яке йому, його дружині і неповнолітнім дітям виплачується за рахунок коштів федерального бюджету. Це право зберігається за суддею і після його відставки або виходу на пенсію [182]. Окрім того, що РФ створює реальні безпечні та здорові умови праці для суддів, держава регулює ще й питання відпочинку як самих суддів, так і членів їх сімей. Заходи, спрямовані на відновлення трудової функції суддів, необхідно впровадити і в національному законодавстві.

Суддям Російської Федерації, які не використовують право на санаторно-курортне лікування, виплачується грошова компенсація у розмірі середньої вартості путівки. При цьому, суддя у відставці не має права на таку компенсацію, а лише може скористатися правом на санаторно-курортне лікування [182].

До прикладу, досвід Киргизької Республіки є не таким позитивним, однак все ж у статті 33 Конституційного закону Киргизької Республіки “Про статус суддів Киргизької Республіки” передбачено, що судді підлягають обов'язковому медичному страхуванню за рахунок коштів держави. Витрати, пов'язані з лікуванням в період хвороби

компенсуються за рахунок коштів держави. У період хвороби судді, що підтверджується медичною довідкою, за ним зберігається середньомісячна заробітна плата [178].

У ст. 19 Закону РФ “Про статус суддів” вказано, що у разі ліквідації або реорганізації суду, а також якщо суддя перебуває у близькій спорідненості чи якості (чоловік (дружина), батьки, діти, рідні брати і сестри, дідусі, бабусі, онуки, а також батьки, діти, рідні брати і сестри подружжя) з головою або заступником голови того ж суду, суддя може бути за його згодою переведений до іншого суду. За час, впродовж якого оформлюється переведення, за суддею зберігається щомісячна грошова винагорода. У разі відмови судді від переведення він має право на відставку на загальних підставах. В даному випадку йому також виплачується компенсація в розмірі 12 щомісячних грошових винагород за останньою посадою [182].

Позитивними для запозичення є норми, що пов’язані із забезпеченням соціального захисту членів сімей суддів. Так, у ч. 2 ст. 20 Закону РФ “Про статус суддів” вказано, що органи державного страхування виплачують страхові суми у випадку загибелі (смерті) судді в період роботи або після звільнення з посади, якщо вона настала внаслідок тілесних ушкоджень або іншого ушкодження здоров’я, - його спадкоємцям у розмірі 180 щомісячних грошових винагород судді. У ч. 4 цієї ж статті встановлено, що у разі загибелі (смерті) судді у зв’язку з виконанням службових обов’язків непрацездатним членам його сім’ї, які перебували на його утриманні, щомісячно виплачується відшкодування в розмірі щомісячної грошової винагороди судді за вирахуванням частки, яка припадала на самого суддю, без заліку виплат по загальнообов’язковому державному страхуванню, пенсії у зв’язку з втратою годувальника, а також інших пенсій, заробітків, стипендій та інших доходів. Зазначений порядок виплати застосовується і в разі загибелі (смерті) судді, який перебував у відставці, у зв’язку з виконанням

службових обов'язків, до членів сім'ї, які перебували на його утриманні [182]. Таке відшкодування виплачується щомісячно, виходячи з розміру призначеного судді довічного утримання [182]. Держава в РФ, виходячи з положень законодавства у сфері праці суддів, забезпечує права, свободи та інтереси не лише самих суддів, але й членів їх сім'ї.

Особливий правовий статус судді у контексті забезпечення трудових прав аргументується також тим, що відповідно до п. 4.2 цієї ж статті у разі загибелі (смерті) судді [182], в тому числі, такого, який перебував у відставці, внаслідок причин, не пов'язаних з його службовою діяльністю, непрацездатним членам його сім'ї, які перебували на його утриманні, виплачується за їх вибором пенсія у зв'язку з втратою годувальника або зазначена частина щомісячного довічного утримання.

Беручи за основу законодавство Російської Федерації доцільно запозичити в Україну для здійснення нормативно-правової регламентації таких соціально-трудова інститутів суддів: преміювання; забезпечення суддів житлом; безкоштовне медичне обслуговування суддів і членів їх сімей, забезпечення можливості санітарно-курортного лікування й оздоровлення суддів і членів їх сімей; матеріальне забезпечення судді в разі скасування або реорганізації суду; соціальний захист членів сімей суддів (виплати сім'ям у випадку смерті судді).

На доповнення всьому проаналізованому вище потрібно відмітити, що певних коректив потребує національне законодавство у сфері праці суддів в частині пенсії. Положення про вік виходу на пенсію суддів в Польщі було також адаптованим до європейського законодавства. «Так, суддя виходить на пенсію з досягненням віку 65 років (і чоловіки, і жінки). У разі, якщо суддя не бажає виходити на пенсію після досягнення ним 65 років, він/вона має право обіймати посаду судді ще за умови, що він/вона «не пізніше ніж за шість місяців до настання цього віку подасть заяву Міністру юстиції про своє бажання продовжувати займати посаду та надасть довідку про те, що він/вона може за станом здоров'я

виконувати обов'язки судді, видану у відповідності до вимог, визначених для кандидатів на посаду судді» [190, с. 428-429].

При прийнятті трудового законодавства формально Польща перенесла в національне законодавство директиву Європейського Союзу, яка безпосередньо пов'язана з забезпеченням трудових прав суддів, а саме Директиву щодо рівних можливостей між жінками та чоловіками (гендерна політика). Таким чином, Польща фактично вирішила питання адаптації Директиви 79/7 про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків та жінок у сфері соціального захисту шляхом встановлення однакового пенсійного віку для жінок-суддів і чоловіків-суддів.

При цьому в самій Директиві встановлено, що «дана Директива не позбавляє держав-членів права виключати зі сфери її застосування:

(а) визначення віку для отримання пенсій по старості та за вислугу років і можливих наслідків цього для інших виплат» [191].

Тому в польському законодавстві з цього приводу передбачено наступне: «Суддя виходить на пенсію за власним бажанням, зберігаючи право на виплату при звільненні, з дня виконання їй 55 років, у випадку жінки-судді, якщо вона пропрацювала на посаді судді чи прокурора не менше 25 років, і з дня виконання 60 років, у випадку судді чоловіка, якщо він пропрацював на посаді судді чи прокурора не менше 30 років» [190].

Даний механізм забезпечує реалізацію суддею своїх трудових прав після настання пенсійного віку. Зважаючи на наведене, вважаємо за доцільне надати суддям право на продовження виконання своїх службово-трудова обов'язків після досягнення пенсійного віку за письмовою заявою, поданою Голові Вищої ради юстиції не пізніше, ніж за 6 місяців до досягнення пенсійного віку.

Виходячи з вищенаведеного, можна констатувати, що Україна як європейська держава і потенційний кандидат на вступ до Європейського

Союзу має використати всі позитивні напрацювання по адаптації національного законодавства до законодавства Європейського Союзу, а також врахувати недоліки, які були в процесі інтеграції, з метою прискорення процесу інтеграції не лише законодавства, а й суспільства взагалі.

Таким чином, потрібно вдосконалити усі складові елементи трудової діяльності суддів у контексті судової реформи. Аналіз світового досвіду забезпечення трудових прав суддів сприяє використанню диференційованого підходу до пошуку шляхів вирішення проблем даної сфери в Україні. Комплексне впровадження вищеназваних напрямів запозичення позитивних досвіду таких країн як Польща, Угорщина, Грузія, Чехія, Іспанія, Німеччина, Франція, Великобританія, Литва, Киргизстан, Казахстан, Таджикистан, Білорусія та Росія забезпечить побудову нової системи правосуддя, де трудові права суддів будуть реалізовані у повній мірі.

Висновки до Розділу 3:

1. До проблем механізму забезпечення трудових прав суддів віднесено такі: проблема соціально-матеріального забезпечення суддів; проблема дискримінації суддів за статевою ознакою; проблема непропорційного навантаження (перенавантаження) на суддів; проблема законності звільнення суддів під час проведення судової реформи; проблема притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності.

2. Законодавство Республіки Польща є корисним для запозичення в контексті утворення єдиного органу для добору кандидатів на призначення на посаду судді, підготовки матеріалів для звільнення судді та притягнення до дисциплінарної відповідальності судді, надання суддям права на продовження виконання своїх службово-трудова обов'язків після досягнення пенсійного віку за письмовою заявою, поданою Голові Вищої ради юстиції не пізніше, ніж за 6 місяців до досягнення пенсійного віку, нормування часу роботи суддів.

3. Законодавство Угорської Республіки є необхідним для запозичення з точки зору визначення чітких повноважень та порядку роботи єдиного органу з підготовки документів на призначення або звільнення суддів, оцінювання суддів, притягнення до дисциплінарної відповідальності шляхом внесення необхідних змін у Закон України «Про судоустрій і статус суддів», а також у Закон України «Про Вищу раду юстиції»; обмеження строку повноважень Голови Вищої ради юстиції з 2 років до 6 місяців, а також встановлення відповідного положення у Законі України «Про Вищу раду юстиції» щодо зайняття посади Голови суддею, який має найбільший стаж суддівської служби.

4. Законодавство Республіки Грузія є оптимальним для України в аспекті внесення змін до Закону України «Про Вищу раду юстиції», які передбачатимуть надання можливості з'їзду суддів України обирати основну частину складу Вищої ради юстиції України, а саме 10 членів, при цьому Верховна Рада України, Президент України, з'їзд адвокатів України,

з'їзд представників юридичних вищих навчальних закладів та наукових установ, всеукраїнська конференція працівників прокуратури призначатимуть по два члени до Вищої ради юстиції України; забезпечення належних та безпечних умов праці суддів шляхом виділення окремого розділу «Охорона праці суддів» у Законі України «Про судоустрій і статус суддів».

5. Чеська Республіка характеризується наявністю таких позитивних особливостей правового регулювання трудової діяльності суддів, які є корисними для запозичення – в призначення суддів на невизначений строк; встановлення випробування для суддів строком на 6 місяців після вступу особи на посаду судді.

6. На основі законодавства Литовської Республіки корисним є запозичення щодо надання суддям права на об'єднання у спілки; надання можливості тимчасового переведення суддів в інші суди з метою зменшення навантаження на суддів.

7. Використання позитивного досвіду Російської Федерації є корисним відносно таких соціально-трудова інститутів суддів: преміювання; забезпечення суддів житлом; безкоштовне медичне обслуговування суддів і членів їх сімей, забезпечення можливості санітарно-курортного лікування й оздоровлення суддів і членів їх сімей; матеріальне забезпечення судді в разі скасування або реорганізації суду; соціальний захист членів сімей суддів (виплати сім'ям у випадку смерті судді).

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні представлено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що полягає у комплексному визначенні концептуальних засад забезпечення трудових прав суддів у контексті судової реформи в Україні. Основними науковими і практичними результатами роботи є наступні висновки та пропозиції.

1. Трудові права суддів як найманих працівників – це встановлені актами загального та спеціального законодавства певні соціально-економічні можливості, які виникають у особи у разі набуття статусу судді Конституційного Суду України або судді суду загальної юрисдикції, за допомогою яких забезпечується належний рівень її життєдіяльності шляхом зайняття трудовою діяльністю та виконання державно-трудової функції по вирішенню правових спорів.

Трудовим правам суддів в Україні характерні такі ознаки: обмеженість (просторова та часова) трудових прав особи, що пов'язано з наявністю правового статусу судді; особливі юридичні та фактичні підстави виникнення регулятивного трудового права судді; особливі юридичні та фактичні підстави виникнення охоронного трудового права судді; особливий порядок захисту трудових прав; поєднання загального та спеціального нормативно-правового регулювання трудових прав суддів.

2. Процес становлення та розвитку трудових прав суддів в Україні поділено за територіальним критерієм на такі етапи: 1) києворуський (з IX століття до 1660-тих років); 2) гетьмансько-імперський (з 1660-тих років до 1861 року); 3) імперський (з 1861 року до 1918 року); 4) дорадянський (з 1918 року до 1922 року); 5) радянський (з 1922 року до 1991 року); 6) незалежної України (з 1991 року до сьогодення).

3. Механізм забезпечення трудових прав суддів – це система передбачених загальним та спеціальним законодавством правових засобів, які використовуються уповноваженими органами або особами у формі

гарантування, превентивної охорони і захисту трудових прав працівників з метою їх повної та всебічної реалізації.

4. Беручи за основу критерій суб'єкта застосування способу захисту трудових прав суддів, виокремлено такі способи захисту трудових прав суддів: способи захисту, які застосовуються суддею; способи захисту, які застосовуються органами суддівського самоврядування; способи захисту, які застосовуються Вищою кваліфікаційною комісією суддів України і Вищою радою юстиції; способи захисту, які застосовуються уповноваженими органами або особами, які здійснюють контроль і нагляд за дотриманням законодавства про працю.

5. Юридичні гарантії реалізації трудових прав суддів – це система засобів, способів, заходів, правил й умов, що закріплені в загальних і спеціальних нормативно-правових актах та які спрямовані на забезпечення можливостей для використання, виконання і дотримання прав суддів у сфері праці з метою задоволення їх законних інтересів.

За критерієм ступеня визначеності виділено два головних види юридичних гарантій реалізації трудових прав суддів: основні (визначені у законодавстві) та додаткові (визначені у трудовому договорі).

6. Механізм забезпечення трудових прав суддів у контексті судової реформи окреслений проблемами: соціально-матеріального забезпечення суддів; дискримінації суддів за статевою ознакою; непропорційного навантаження (перенавантаження) на суддів; законності звільнення суддів під час проведення судової реформи; притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності.

7. Запропоновано такі шляхи запозичення Україною позитивного зарубіжного досвіду щодо забезпечення трудових прав суддів: 1) утворити єдиний орган для добору кандидатів на призначення на посаду судді, підготовки матеріалів для звільнення судді та притягнення до дисциплінарної відповідальності судді; надання суддям права на продовження виконання своїх службово-трудових обов'язків після досягнення пенсійного віку за

письмовою заявою, поданою Голові Вищої ради юстиції не пізніше, ніж за 6 місяців до досягнення пенсійного віку; нормування часу роботи суддів (на основі законодавства Республіки Польща); 2) визначення чітких повноважень та порядку роботи єдиного органу з підготовки документів на призначення або звільнення суддів, оцінювання суддів, притягнення до дисциплінарної відповідальності шляхом внесення необхідних змін у Закон України «Про судоустрій і статус суддів», а також у Закон України «Про Вищу раду юстиції»; обмеження строку повноважень Голови Вищої ради юстиції з 2 років до 6 місяців, а також встановлення відповідного положення у Законі України «Про Вищу раду юстиції» щодо зайняття посади Голови суддею, який має найбільший стаж суддівської служби (на основі законодавства Угорської Республіки); 3) внесення змін до Закону України «Про Вищу раду юстиції», які передбачатимуть надання можливості з'їзду суддів України обирати основну частину складу Вищої ради юстиції України, а саме 10 членів, при цьому Верховна Рада України, Президент України, з'їзд адвокатів України, з'їзд представників юридичних вищих навчальних закладів та наукових установ, всеукраїнська конференція працівників прокуратури призначатимуть по два члени до Вищої ради юстиції України; забезпечення належних та безпечних умов праці суддів шляхом виділення окремого розділу «Охорона праці суддів» у Законі України «Про судоустрій і статус суддів» (на основі законодавства республіки Грузії); 4) призначення суддів на невизначений строк; встановлення випробування для суддів строком на 6 місяців після вступу особи на посаду судді (на основі законодавства Чеської Республіки); 5) запозичення щодо надання суддям права на об'єднання у спілки; надання можливості тимчасового переведення суддів в інші суди з метою зменшення навантаження на суддів (на основі законодавства Литовської Республіки); 6) здійснити нормативно-правову регламентацію таких соціально-трудових інститутів суддів: преміювання; забезпечення суддів житлом; безкоштовне медичне обслуговування суддів і членів їх сімей, забезпечення можливості санітарно-курортного лікування й

оздоровлення суддів і членів їх сімей; соціальний захист членів сімей суддів (виплати сім'ям у випадку смерті судді) (на основі законодавства Російської Федерації).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Словник української мови: в 11 т. / [І.К. Білодід (ред., голова), Л.С. Паламарчук заст. голови), Є.П. Кирилюк та ін.]. – К.: Наукова думка. – 1978. – Т. 9 / [І.С. Назарова, О.П. Петровська, Л.Г. Скрипник, Л.А. Юрчук (ред. тому)]. – 1978. – 916 с.
3. Проскурняк О.Г. Поняття юридичної професії: загальнотеоретичні та історико-правові аспекти / О.Г. Проскурняк // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2013. – Вип. 682. – С. 18-21.
4. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07 липня 2010 року № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України/ – 2010. – №№ 41-42, 43, 44-45. – Ст. 529.
5. Про незалежність судової влади: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 13 червня 2007 року № 8 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0008700-07>
6. Про Конституційний Суд України: Закон України від 16 жовтня 1996 року № 422/36-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 49. – Ст. 272.
7. Тацій В.Я. Конституція України. Науково-практичний коментар / [ред. колегія В.Я. Тацій, О.В. Петришин, Ю.Г. Барабаш та інші]. – 2-ге вид. – Х.: Право, 2011. – 1128 с.
8. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / [уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел]. – К.; Ірпінь: Перун, 2005. – 1728 с.
9. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради України. – 1971 – № 50. – Ст. 375.
10. Колесніченко Н.М. Універсальність прав людини: сучасні підходи до проблеми / Н.М. Колесніченко // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. – Сер.: Політологія. – 2012. – Т. 178. – Вип. 166. – С. 31-35.

11. Рабінович П.М. Основні права людини: поняття, класифікації, тенденції / П.М. Рабінович // Укр. часопис прав людини. – 1995. – № 1. – С. 14-22.
12. Лищина И.Ю. Международные механизмы защиты прав человека. Харьковская правозащитная группа / И.Ю. Лищина. – Х.: Фолио. – 2001. – 112 с.
13. Rubin E.L. Rethinking Human Rights // International Legal Theory: Human Rights. – 2003. – Vol. 9. – P. 5-78.
14. Популярна юридична енциклопедія / Кол. авт.: В.К. Пжевський, В.В. Головченко В.С. Ковальський (кер.) та ін. – К.: Юрінком Інтер. – 2002. – 776 с.
15. Орленко В.І. Еволюція прав і свобод людини / В.І. Орленко, Л.О. Орленко // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2011. – № 3. – С. 89-100.
16. Пеньковська Г.В. Поняття, класифікація та охорона прав людини / Г.В. Пеньковська // Правова держава: науковий журнал. – 2013. – № 16. – С. 158-163.
17. Клімова Г.П. Права і свободи людини в Україні: класифікація, гарантії реалізації / Г.П. Клімова // Державне будівництво та місцеве самоврядування. – 2011. – Вип. 11. – С. 184-192.
18. Шамшина І.І. Проблеми регулювання основних трудових прав працівника / І.І. Шамшина // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1102-1109.
19. Котова Л.В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку / Л.В. Котова // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 507-515.
20. Теория государства и права: учебник / [под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова]. – М.: НОРМА, 2002. – 616 с.
21. Загальна теорія держави і права: навчальний посібник / [А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, С.Л. Лисенков та інші]; за ред. В.В. Копейчиковв. – К.: Юрінком Інтер, 2000. – 320 с.
22. Черданцев А.Ф Теория государства и права: учебник / А.Ф. Чердацев. – М.: Юрайт, 2000. – 432 с.
23. Лазарев В.В. Общая теория государства и права: учебник / В.В. Лазарев. – М.: Юрист, 2001. – 520 с.

24. Шамшина І.І. Шляхи відображення основних трудових прав працівника у новому Трудовому кодексі України / І.І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 24. – С. 15-24.
25. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія / С.Я. Вавженчук. – Х.: Діса плюс, 2013. – 510 с.
26. Штих Т.В. Правовий статус суддів як суб'єктів трудового права України: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т.В. Штих; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2010. – 19 с.
27. Курбанов Б.Б. Сутність та значення захисту суб'єктивних трудових прав суддів / Б.Б. Курбанов // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 195-198.
28. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник: пер. з рос. / О.Ф. Скакун. – Х.: Консум. – 2001. – 656 с.
29. Рабінович П.М. Права людини і громадянина: навчальний посібник / П.М. Рабінович, М.І. Хавронюк. – К.: Атіка, 2004. – 464 с.
30. Кулапов В.Л. Теория государства и права: учебник / В.Л. Кулапов, А.В. Малько. – М.: Норма, 2008. – 384 с.
31. Вавженчук С.Я. Проблеми захисту і охорони конституційних трудових прав працівників в умовах ринкової економіки: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Вавженчук Сергій Ярославович; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2014. – 447 с.
32. Ярема В.А. Історичний генезис становлення та розвитку трудових прав суддів у світі та Україні / В.А. Ярема // Форум права. – 2015. – № 3. – С. 230-235 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://forumprava.pp.ua/page-5.html>.
33. Кисельов О.І. Історичні передумови формування сучасного трудового законодавства та його відповідність сучасному рівню розвитку трудових правовідносин в Україні / О.І. Кисельов, А.В. Семенова // Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. – 2014. – № 4. – Т. 26. – С. 60-67.

34. Одовічена Я.А. Історична зумовленість змісту трудового договору / Я.А. Одовічена // Науковий вісник Чернівецького університету. – Сер.: Правознавство. – 2013. – Вип. 660. – С. 33-37.
35. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник / Ю.П.Дмитренко. – К.: ЮрінкомІнтер, 2009. – 624 с.
36. Про статус суддів: Закон України від 15.12.1992 № 2862-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 8. – Ст. 56 (втратив чинність).
37. Заруба В.М. Історія держави і права України: навчальний посібник. – К.: Істина, 2006. – 416 с.
38. Історія держави і права України: підручник / [Р.А. Калюжний, А.С. Чайковський (кер. авт. кол.), В.І. Батрименко, Л.О. Зайцев]; за ред. А.С. Чайковського. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 512 с.
39. Дідик С.Є. Кримінально-правова охорона правосуддя від незаконних діянь судді як спеціального суб'єкта злочину: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08 / Дідик Сергій Євгенович. – К., 2009. – 207 с.
40. Шаповал К.В. Історичний розвиток становлення судових установ, покликаних вирішувати земельні спори в Україні / К.В. Шаповал // Часопис Академії адвокатури. – 2011. – № 2. – С. 1-11.
41. Хрестоматія з історії держави і права України: навч. посіб.: у 2-х т. / [за ред. В.Д. Гончаренка]. – К.: Ін Юре, 2000. – Т. 1: З найдавніших часів до початку ХХ століття. – 472 с.
42. Назаров І.В. Історичні особливості формування судової системи в Україні / І.В. Назаров // Державне будівництво та місцеве самоврядування. – 2010. – Випуск 19. – С. 12-22.
43. Діяльність судів в період Російської імперії (1796-1919 роки) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vla.court.gov.ua/sud0390/100/30/>
44. Учреждение судебных установлений // Судебные уставы с изложением рассуждений, на коих они основаны. 20 ноября 1864 года. – 2-е дополн. издан.. – СПб.: Гос. канцелярия, 1867. – Ч. 3. – V, LIII. – 567 с.

45. Шпигаль Д.А. Порядок виборів мирових судів, створених у Російській імперії за судовою реформою 1864 року / Д.А. Шпигаль // Вісник Київського університету права імені В. Корецького. – 2011. – № 2. – С. 1043-1047.
46. Омельченко О.А. Монархия просвещенного абсолютизма в России (политическая доктрина – правовая политика – государственные реформы): дис. ... доктора юридических наук: 12.00.01 / Омельченко Олег Анатольевич. – М., 2001. – 388 с.
47. Смолярчук В.И. Первый кодекс законов о труде / В.И. Смолярчук // Советские профсоюзы. – 1978. – № 23. – С. 3-7.
48. Молдован В.В. Судоустрій України / В.В. Молдован, С.М. Мельник. – К.: Алерта, 2010. – 670 с.
49. Гринюк В.О. Суд радянської доби / В.О. Гринюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». – Сер: Право. – 2012. – № 2 (6). – С. 1-15.
50. Лісогорова К.М. Основні риси трудового законодавства УРСР в період деєталінізації (середина 50-х – середина 60-х років) / К.М. Лісогорова // Вісник Національної юридичної академії ім. Ярослава Мудрого. – 2014. – № 3. – С. 185-189.
51. Горшенин К.П. Новое в законодательстве о труде / К.П. Горшенин. – М.: Юрид. лит., 1970. – С. 104.
52. Бочарников А.С. Історичні передумови регулювання охорони праці на підприємствах / А.С. Бочарников // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 3. – С. 235-241.
53. Олійник О.М. Історія розвитку трудових відносин в 1918-1929 роки та в роки незалежності України (порівняльний аспект) / О.М. Олійник // Переяславська рада: її історичне значення та перспективи розвитку східнослов'янської цивілізації. – 2013. – Вип. 5. – С. 131-136.
54. Про введення в дію Кодексу законі про працю Української РСР: Указ Президії Верховної Ради РСР від 18 вересня 1973 року № 2048-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток № 50.

55. Про судоустрій: Закон УРСР від 05 червня 1981 року № 2022-X // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1981. – № 24. – Ст. 357.
56. Житловий кодекс Української РСР: Закон УРСР від 30.06.1983 № 5464-X // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1983. – № 28. – Ст. 573.
57. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – стор. 60. – ст. 43.
58. Пилипчук П.П. Належне фінансування судової влади як одна з гарантій самостійності та незалежності суддів / П.П. Пилипчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/8A593EBB778359CBC3256FC7002E53B2?OpenDocument&CollapseView&RestrictToCategory=8A593EBB778359C>
59. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
60. Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151: Міжнародний документ від 27.06.1978 № 151 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_187
61. Чанишева Г.І. Право на об'єднання як колективне трудове право / Г.І. Чанишева // Юридический вестник. – 2000. – № 3. – С. 89-95.
62. Данилова М.В. Диференціація правового регулювання колективних прав суддів в Україні / М.В. Данилова // Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. – Сер.: Юридичні науки. – 2012. – № 2. – С. 172-189.
63. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
64. Бурбанов Б.Б. Сутність та значення суб'єктивних трудових прав суддів в Україні / Б.Б. Бурбанов // Вісник Сумського державного університету. – 2014. – № 2. – С. 195-198.
65. Бірюкова А.Г. Трудове законодавство України у контексті становлення та розвитку / А.Г. Бірюкова // Наше право. – 2013. – № 10. – С. 113-118.

66. Порівняльне трудове право: навчальний посібник / [Б.С. Беззуб, Л.В.Голяк, О.М. Кісілевич та інші]; за заг. ред. А.С. Мацка. – К.: МАУП, 2005. – 176 с.
67. Вишновецька С.В. Порівняльне дослідження трудових прав: методологічне значення / С.В. Вишновецька // Юридичний вісник. – 2012. – № 3. – С. 51-54.
68. The History of Judiciary [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.judiciary.gov.uk/about-the-judiciary/history-of-the-judiciary/>
69. Joseph Dainow. The Constitutional and Judicial Organization of France and Germany and Some Comparisons of the Civil Law and Common Law Systems. – 1961. – Volume 37. – Issue 1. – P. 1-54.
70. The History of Employment Law in England and Northern Ireland [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cws.cengage.co.uk/abbott8/students/ni_supp/employ_law/hist_of_employ_law.pdf
71. Шония Г.В. Общая характеристика трудового права Франции: автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Г.В. Шония. – М., 2009. – 30 с.
72. Доклады и сообщения на учредительной конференции Международной ассоциации содействия правосудию (Санкт-Петербург, 5-6 октября 2005 г.) / [под ред. А.В. Смирнова]. – СПб., 2005. – 192 с.
73. С.Н. van Rhee. Civil litigation in Europe in XIX-XX centuries [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.law.harvard.edu/programs/ames_foundation/BLHC07/Van%20Rhee%20case%20management.pdf
74. Loic Cadiet. Introduction to the French Justice System and Civil Procedure Law. Dictionnaire de la justice, Paris, Presses universitaires de France. – 2010. – P. 780.
75. Code du travail [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://codes.droit.org/cod/travail.pdf>

76. Основні принципи незалежності судових органів: Резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 40/32 від 29 листопада 1985 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_201
77. Основні принципи незалежності судових органів: Резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 40/146 від 13 грудня 1985 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_201
78. Незалежність, дієвість та роль суддів: Міжнародний документ від 13 жовтня 1994 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_323
79. Європейська Хартія про закон «Про статус суддів»: Міжнародний документ від 10 липня 1998 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_236
80. Директива Ради Європи № 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31997L0081>
81. Рішення Верховного Суду Сполученого Королівства Великобританії від 06 лютого 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2013/6.html>
82. The Ethic Code of Conduct. Fundamental review of employment tribunal rules: employment tribunal rules of procedure [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32152/12-953-fundamental-review-employment-tribunal-rules-procedure.pdf
83. Draft Law on Judges in Serbia. European Commission for Democracy through Law. Opinion No. 464 of 2008.
84. The German Judiciary Act of 19th April 1972 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_drig/englisch_drig.html
85. Барабаш Г.О. Суддя як спеціальний суб'єкт трудового права у Російській Федерації / Г.О. Барабаш // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 3. – С. 145-150.

86. Толкунов В.Н. Трудове право: курс лекцій / В.Н. Толкунова. – К., 1990. – 550 с.
87. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ від 10.12.1948 року // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
88. Андрійв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Андрійв Василь Михайлович; Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». – О., 2012. – 402 с.
89. Чуйко З.Д. Конституційно-правовий механізм забезпечення національної безпеки України / З.Д. Чуйко // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2006. – № 8. – С. 81-89.
90. Веклич В.О. Особливості сучасних визначень змісту категорії «забезпечення й захист прав і свобод людини і громадянина» / В.О. Веклич // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 4. – С. 36-41.
91. Наливайко О.І. Теоретико-правові проблеми захисту прав людини: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Наливайко Олег Іванович; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К., 2002. – 178 с.
92. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник / О.Ф. Скакун. – 2-ге вид. – К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. – 520 с.
93. Теория государства и права: курс лекций / [под ред. М.Н. Марченко]. – М.: Зеркало, 1997. – 475 с.
94. Кочура Е.И. Понятие и элементы конституционно-правового механизма защиты прав и свобод человека и гражданина / Е.И. Кочура // *Legea si Viata*. – 2015. – № 4/2. – С. 47-51.
95. Радзієвська В.В. Конституційний суд України в механізмі забезпечення прав і свобод людини і громадянина: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Радзієвська Вікторія Валеріївна; Ін-т законодавства Верховної Ради України. – К., 2013. – 207 с.
96. Лагутіна І.В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня д-ра

юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І.В. Лагутіна; Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». – Одеса, 2015. – 39 с.

97. Сидорук Ю.М. Механізми захисту прав людини та громадянина: сутність і перспективи розвитку в Україні / Ю.М. Сидорук // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2013. – Вип. 682. – Сер.: Правознавство. – С. 33-35.

98. Голікова Є.О. Юридичний механізм реалізації трудових прав працівників: поняття та мета / Є.О. Голікова // Європейські перспективи. – 2012. – № 4 (2). – С. 130-134.

99. Гуменюк І.О. Правові проблеми захисту трудових прав в умовах реформування соціально-економічної сфери / І.О. Гуменюк // Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі: зб. наук. ст. за матеріалами II Міжнар. наук.-практ. конф., 10 квіт. 2014 р. – Житомир: ЖНАЕУ, 2014. – С. 150-152.

100. Омельченко Т.В. Конституційне право особи на правову допомогу і його реалізація на досудових стадіях кримінального процесу: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.09 «Кримінальний процес та криміналістика; судова експертиза» / Т.В. Омельченко; Національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2004. – 19 с.

101. Словник іншомовних слів / [уклад.: С.М. Морозов, Л.М. Шкарапута]. – К.: Наук. думка, 2000. – 680 с.

102. Колодій А.М. Права людини і громадянина в Україні / А.М. Колодій, А.Ю. Олійник. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 325 с.

103. Явич Л.С. Общая теория права / Л.С. Явич. – Л.: Изд-во ЛГУ им. А.А. Жданова, 1976. – 285 с.

104. Борисенко О.М. Поняття та форми реалізації права / О.М. Борисенко // Порівняльно-аналітичне право. – 2015. – № 2. – С. 274-276.

105. Проблемы общей теории права и государства: учебник для вузов / [под общ. ред. проф. В.С. Нерсисянца]. – М.: Норма, 2006. – 832 с.

106. Логвиненко М.І. Деякі аспекти специфіки правового статусу та охорони праці суддів України / М.І. Логвиненко // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 571-574.
107. Стасів О.В. Основні форми реалізації права на працю за Конституцією України / О.В. Стасів // Вісник Львівського університету. – Сер.: Юридична. – 2013. – Вип. 58. – С. 261-267.
108. Єрмоменко В.В. Правові форми реалізації громадянами права на працю / В.В. Єрмоменко // Право України. – 1999. – № 1. – С. 16-19.
109. Запорожець І.Г. Правові основи трудової діяльності суддів та особливості її виникнення / І.Г. Запорожець // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 121-128.
110. Логвиненко М.І. Особливості правового статусу суддів як суб'єктів трудових правовідносин / М.І. Логвиненко, Ю.О. Юрковський // Судова апеляція. – 2013. – № 3 (32). – С. 42-49.
111. Андрейчук Т.В. Юридичні гарантії в регулюванні трудових прав суддів: особливості та класифікація / Т.В. Андрейчук // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 89-99.
112. Європейські та міжнародні стандарти у сфері судочинства. – К., 2015. – 708 с.
113. Єгорова В.С. Нормативно-правові гарантії суддів судів загальної юрисдикції за Конституцією України / В.С. Єгорова // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – Сер.: Політологія. Соціологія. Право. – 2014. – № 1. – С. 121-125.
114. Андрейчук Т.В. Дисциплінарна відповідальність як гарантія реалізації трудових прав та обов'язків суддями / Т.В. Андрейчук // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 28. – С. 53-62.
115. Панталієнко П.В. Деякі особливості правового статусу суддів / П.В. Панталієнко // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. – 2011. – С. 268-272.

116. Андрейчук Т.В. Сучасний стан правового регулювання обмежень і заборон стосовно трудової діяльності суддів / Т.В. Андрейчук // Публічне право. – 2013. – № 11. – С. 201-209.
117. Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав / В.П. Грибанов. – М., 1992. – 207 с.
118. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: монографія / І.В. Лагутіна. – О.: Фенікс, 2008. – 160 с.
119. Алексеев С.С. Общая теория права: ученик / С.С. Алексеев. М.: ТК Велби, Проспект, 2008. – 576 с.
120. Иванов О.В. Защита субъективных прав и проблема истины в гражданском процессе / О.В. Иванов // Вестн. МГУ. – Сер.: Право. – 1996. – № 2. – 241 с.
121. Сабикенов С.К. Некоторые вопросы защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов советских граждан / С.К. Сабикенов // Проблемы государства и права: тр. науч. сотр. и асп. – Вып. 9. – М.: ИГП АН СССР, 1974. – С. 61-68.
122. Вавженчук С.Я. Співвідношення понять «захист» та «охорона» трудових прав в чинному законодавстві / С.Я. Вавженчук // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 45-49.
123. Парламентаризм в Україні: теорія та практика: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. – К.: Книга, 2001. – 660 с.
124. Гусов К.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М., 2003. – 496 с.
125. Логвиненко М.І. Суддя як суб'єкт трудового права / М.І. Логвиненко, А.О. Дегтяр // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства: матеріали Міжнародної науково-методичної конференції (14-16 червня 2012 р.). – Путивль: Путивльський коледж Сумського НАУ, 2012. – С. 146-150.
126. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів: Закон України від 23.12.1993 № 3781-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 11. – Ст. 50.

127. Іншин М.І. Щодо правового захисту трудових прав працівників / М.І. Іншин // Вісник Луганськ. акад. внутр. справ МВС. – 2004. – № 2. – С. 191-196.
128. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Лагутіна Ірина Вікторівна; Одеська національна юридична академія. – О., 2007. – 206 с.
129. Трудовой кодекс Российской Федерации: Закон РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – № 256(2868). – 31 декабря.
130. Гражданское право: учебник / [под. ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого]. – Ч. 1. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: ПРОСПЕКТ, 1998. – 816 с.
131. Гражданское право: учебник: в 2-х т. / [отв. ред. Е.А. Суханов]. – Т. 1. – М., 1998. – 816 с.
132. Сонін О.Є. Щодо ефективності способів захисту трудових прав / О.Є. Сонін // Актуальні проблеми політики: зб. наук. праць / [кер. авт. кол. С.В. Ківалов; відп. за вип. Л.І. Кормич]. – Миколаїв: Вид-во «Іліон», 2009. – Вип. 38. – С. 175-179.
133. Гетьманцева Н.Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб // Адвокат. – 2009. – № 11. – С. 37-42.
134. Постригань Т.Л. Соціальний захист як гарантія реалізації трудових прав громадян: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Постригань Тетяна Леонідівна. – К., 2010. – 20 с.
135. Бойко В.Б. До проблеми класифікації форм та засобів захисту трудових прав працівників / В.Б. Бойко // Форум права. – 2013. – № 1. – С. 79-83.
136. Жернаков В.В. Теоретичні і практичні питання інституту захисту прав людини у сфері праці / В.В. Жернаков // Держава і право: зб. наук. праць. – Сер.: Юридичні і політичні науки. – Вип. 32. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – 2006. – С. 278-283.

137. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015 – 2020 роки: Указ Президента України № 276/2015 від 20.05.2015 // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 92. – С. 9-10.
138. Стратегія розвитку судової влади України на 2015-2020 роки: Рішення Ради суддів України № 71 від 11.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://court.gov.ua/userfiles/file/DSA/RSU_site/2014/Att1_strategy.pdf.
139. Єгорова В.С. Конституційно-правовий статус суддів судів загальної юрисдикції: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.02 «Конституційне. право; муніципальне право» / В.С. Єгорова; НАН України, Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2008. – 17 с.
140. Іваночко І.Б. Імплементация міжнародно-правових стандартів статусу суддів у конституційному праві України / І.Б. Іваночко // Национальный юридический журнал: теория и практика. – 2014. – № 4. – С. 42-46.
141. Марчук Ф.М. Пропозиції щодо визначення критеріїв нормування навантаження суддів при розгляді кримінальних справ / Ф.М. Марчук, М.М. Цитович // Вісник Верховного Суду України. – 2011. – № 1. – С. 32-40.
142. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до статті 15 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (щодо удосконалення механізму визначення рівня навантаження на суддів відповідного суду) № 2487 від 30.03.2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54567.
143. Журавель В.О. Поняття та правова природа організації праці та матеріального забезпечення суддів / В.О. Журавель // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 222-228.
144. Пусан К.Б. Шляхи оптимізації та удосконалення адаптації трудового законодавства України у сфері праці суддів до законодавства Європейського Союзу / К.Б. Пусан // Форум права. – 2015. – № 2. – С. 138-143.
145. Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці суддів в Україні: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05

«Трудове право; право соціального забезпечення» / Г.О. Барабаш. – Луганськ, 2011. – 20 с.

146. Пояснювальна записка до Європейської хартії про статус суддів від 10.07.1998 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_a46.

147. Трудове право: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.]; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.

148. Кравчук В.М. Які ризики містять методи та критерії кваліфікаційного оцінювання суддів? / В.М. Кравчук // Закон і Бізнес. – 2015. – № 12 (1206) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zib.com.ua/ua/print/115203-yaki_riziki_mistyat_metodi_ta_kriterii_kvalifikaciynogo _ocin.html](http://zib.com.ua/ua/print/115203-yaki_riziki_mistyat_metodi_ta_kriterii_kvalifikaciynogo_ocin.html).

149. Судова реформа в Україні: виклики і рекомендації: аналітичний огляд / Центр політико-правових реформ. Міжнародний фонд «Відродження» // Конституційний процес в Україні: політико-правові аспекти. – 2014. – № 1. – С. 68-73.

150. Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та інших законодавчих актів щодо удосконалення засад організації та функціонування судової влади відповідно до європейських стандартів» № 1497 від 17.12.2014: Проект Закону України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=52976.

151. Про Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів: Указ Президента України № 361/2006 від 10.05.2006 // Урядовий кур'єр. – 2006. – 24 травня. – № 95. – С. 1-8.

152. Висновок експерта Ради Європи, заступника генерального секретаря Міжнародної асоціації суддів Джакомо Оберто (суддя м. Турін, Італія) щодо «Концепції удосконалення судового устрою та забезпечення справедливого судочинства в Україні відповідно до європейських стандартів», розробленої Національною комісією зі зміцнення демократії та утвердження верховенства

права (Проект – 13 лютого 2006 р., схвалений Національною комісією на 5 пленарному засіданні 14 лютого 2006 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://minjust.gov.ua/files/visn_22_03_06_1.

153. Вільгушинський М.Й. Суддівське самоврядування та його вплив на діяльність судів загальної юрисдикції / М.Й. Вільгушинський // Адвокат. – 2013. – № 5. – С. 21-24.

154. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062.

155. Овчаренко О.М. Проблеми оскарження рішень Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та Вищої ради юстиції щодо притягнення суддів до юридичної відповідальності / О.М. Овчаренко // Проблеми законності. – 2013. – Вип. 122. – С. 196-207.

156. Рішення Європейського суду з прав людини по справі «Олександр Волков проти України» від 09.01.2013 // Офіційний вісник України. – 2013. – 26 листопада. – № 89. – С. 397. – Ст. 3307.

157. Щодо Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо недопущення зловживань правом на оскарження» (CDL-AD(2010)029): Спільний Висновок № 588/2010, ухвалений Венеціанською комісією на 84-ому пленарному засіданні (15-16 жовтня 2010 року), від 07.10.2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_a31.

158. Про пропозиції Верховного Суду України Тимчасовій спеціальній комісії Верховної Ради України з питань підготовки законопроекту про внесення змін до Конституції України: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 1 від 11.04.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0001700-14>

159. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 21 березня 2014 [Електронний ресурс] – Режим

доступу: [http://www.kmu.gov.ua/kmu/docs/EA/00_Ukraine-EU_Association_Agreement_\(body\).pdf](http://www.kmu.gov.ua/kmu/docs/EA/00_Ukraine-EU_Association_Agreement_(body).pdf)

160.

ського права. - 2004. – No7/8. – С. 112-119

161. Логвиненко, М.І. Добір суддів на посаду: український та міжнародно-правовий досвід [Текст] / М.І. Логвиненко // The genesis of genius: науково-періодичне професійне видання. - Женева (Швейцарія): Міжнародний науково-практичний конгрес економістів та правників, 2014. - С. 201-206

162. Навчальний візит представників Вищої кваліфікаційної комісії суддів України до Федеративної Республіки Німеччина [Назва з екрану]. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vkksu.gov.ua/ua/mijnarodne-spivrobitnistvo/ofitsiyi-zustrichi-ta-robochi-viziti-kerivnitstva-vishoi-kvalifikatsiynoi-komisii-suddiv-ukraini/navchalniy-vizit-predstavnikiv-vishoi-kvalifikatsiynoi-komisii-suddiv-ukraini-do-federativnoi-respubliki-nimechchina/>

163. Журавель В.О. Сучасний стан правового регулювання організації праці суддів / В.О. Журавель // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 226-230 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_39.pdf

164. Висновок Консультативної ради європейських судів для Комітету міністрів Ради Європи про стандарти незалежності судових органів та незмінюваність суддів від 01.01.2001 № 1 (2001) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_a52

165. Рекомендація Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо суддів: незалежність, ефективність та обов'язки від 17.11.2010 № CM/Rec (2010) 12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_a38

166. Конституція Чеської Республіки: конституційний закон від 16.12.1992 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.czechlegislation.com/ru/1-1993-sb>

167. Закон Республики Молдова «О Высшем совете магистратуры» от 19 июля 1996 г. No 947 // Мониторул Официал Р. Молдова. – 1996. – No 64. – Ст. 641
168. Порівняльне судове право : навч. посіб. / За ред. І. Є. Марочкина та Л. М. Москвич. – Х. : Право, 2008. – 112 с.
169. Конституція Польської Республіки від 02.04.1997 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/poland/poland-r.htm
170. Міжнародний досвід з питань незалежності суду. Незалежність суддів: міжнародні стандарти та національна практика: навч.-практ. посіб. / [Ш. Гасс, Л.А. Луць, М.Д. Савенко та ін.]. – К, 2008. – 232 с.
171. Ілов І. Конституційні зміни в Угорщині 2012 року: основні новації та їх вплив на суспільно-політичний розвиток держави / І. Ілов // Віче. – 2013. – № 4. – С. 11-15
172. Конституція Угорщини: Основний Закон від 25.04.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nemzetikonyvtar.kormany.hu/download/3/00/50000/oroszyomda_jav%C3%ADtott.pdf
173. Сухіашвілі Д.Т. Формування міжнародно-правових та концептуальних засад відносин Грузії та ЄС / Д.Т. Сухіашвілі // Актуальні проблеми міжнародних відносин. – 2001. – № 95. – Ч. 1. – С. 18-20
174. Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 04 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891>
175. Про загальні суди: органічний закон Грузії від 04.12.2009 № 2257-Пс [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://matsne.gov.ge/en/document/download/90676/pdf17/ru/>
176. Модернизация статуса судьи: современные международные подходы / отв. ред. Т. Н. Нешатаева. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2011. – 336 с.

177. Бартельс Г. Забезпечення суддівської незалежності в Німеччині / Г. Бартельс // Національна безпека і оборона. – 2013 р. – № 2-3. – С. 109-112.
178. Конституционный Закон Кыргызской Республики О статусе судей Кыргызской Республики от 9 июля 2008 года N 141 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://constpalata.kg/ru/about/pravovy-e-osnovy-deyatel-nosti-kp/o-statuse-sudej-kyrgy-zskoj-respubliki/>
179. Щотова Ю.М. Обмеження щодо членства у професійних спілках у рамках тенденції стирання розбіжностей правового статусу різних категорій працівників / Ю.М. Щотова // Вісник Вищої ради юстиції. – 2012. – № 4 (12). – С. 136-147
180. Про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004
181. Про суди: Закон Литовської Республіки від 31.05.1994 № I-480 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [file:///C:/Users/natalia/Downloads/%D0%9E%20%D0%A1%D0%A3%D0%94%D0%90%D0%A5%201994%20\(As%20Amended%202010\).pdf](file:///C:/Users/natalia/Downloads/%D0%9E%20%D0%A1%D0%A3%D0%94%D0%90%D0%A5%201994%20(As%20Amended%202010).pdf)
182. О статусе судей в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 26 июня 1992 года № 3132-I [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://base.garant.ru/10103670/#block_19
183. Дідиченко М.А. Стан соціального забезпечення суддів в умовах проведення судової реформи / М.А. Дідиченко // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 183-187
184. Судебный кодекс Республики Армения от 21.02.2007 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2966&lang=rus>
185. О судах Республики Таджикистан: конституционный закон республики таджикистан // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tabiat.narod.ru/LAWDB/ZAKON76.htm>

186. Salaries of elected state judges // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.txcourts.gov/media/10689/5-judge-salary-2013.pdf>
187. Judicial salaries and fees: 2014 to 2015 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.gov.uk/government/publications/judicial-salaries-and-fees-2014-15>
188. Кодекс Республики Беларусь о Судостроительстве и Статусе Судей: Закон РБ №139-З от 29.06.2006 г. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kodeksy-by.com/kodeks_rb_o_sudoustrojstve/130.htm
189. О судебной системе и статусе судей Республики Казахстан: Конституционный закон Республики Казахстан от 25 декабря 2000 года № 132-ІІ // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1021164#pos=89;-295
190. Пусан К.Б. Зарубіжний досвід удосконалення адаптації трудового законодавства у сфері праці суддів до законодавства Європейського Союзу / К.Б. Пусан // Митна справа. – 2014. – № 6 (96), ч. 2. – С. 427-432
191. Директива 79/7ЕЕС від 19 грудня 1979 року про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків та жінок у сфері соціального захисту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eulaw.edu.ru/documents/legislation/social_law/ravenstvo_m_i_zh.htm