

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2020.31.08>orcid.org/0000-0002-8085-6938

© Власенко М.В., 2020

М.В. Власенко**ТРУДО-ПРАВОВА ПРИРОДА ВІДНОСИН
ЩОДО ВИКОНАННЯ ОБОВ'ЯЗКІВ СУДДІ
У ВИГЛЯДІ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВОСУДДЯ****M. Vlasenko****THE LABOR LAW NATURE OF THE
RELATIONSHIP FOR THE PERFORMANCE
OF THE JUDGE'S DUTIES IN THE FORM OF
THE ADMINISTRATION OF JUSTICE**

Жити – означає працювати.
Праця є життя людини.
Вольтер

Анотація. Мета статті полягає у визначенні природи відносин щодо виконання обов'язків судді у вигляді здійснення правосуддя. Відмічається трудо-правовий підтекст категорій, що використовуються у Законі України «Про судоустрій та статус суддів» для характеристики відносин із здійснення правосуддя професійними суддями, не зважаючи на повну відсутність у ньому слів «праця» чи «трудові відносини». Автор встановлює критерії, що характеризують правове регулювання діяльності судді у вигляді здійснення правосуддя, які свідчать про трудо-правову природу, виникаючих у зв'язку з цим, відносин щодо виконання обов'язків суддів. На їх підставі визначається трудо-правова природа цих відносин.

Ключові слова: суддя, праця, право на працю, трудові відносини, трудо-правова природа відносин, суддівська винагорода, відпустка.

Аннотация. Цель статьи заключается в определении природы отношений по выполнению обязанностей судьи в виде осуществления правосудия. Отмечается трудо-правовой подтекст категорий, используемых в Законе Украины «О судоустройстве и статусе судей» для характеристики отношений по осуществлению правосудия профессиональными судьями, несмотря на полное отсутствие в нем слов «труд» или «трудовые отношения». Автор устанавливает критерии, характеризующие правовое регулирование деятельности судьи в виде осуществления правосудия, которые свидетельствуют о трудо-правовой природе, возникающих в связи с этим, отношений по выполнению обязанностей судей. На их основании определяется трудо-правовая природа этих отношений.

Ключевые слова: судья, труд, право на труд, трудовые отношения, трудо- правовая природа отношений, судейское вознаграждение, отпуск.

Abstract. The purpose of the article is to determine the nature of the relationship regarding the performance of the judge's duties in the form of the administration of justice. The labor-legal subtext of the categories used in the Law of Ukraine «On the Judiciary and the Status of Judges» to characterize the relationship of justice by professional judges, despite the complete absence of the words «labor» or «labor relations». The author establishes the criteria that characterize the legal regulation of the judge's activity in the form of administration of justice, which testifies to the labor-legal nature of the relations arising in this connection regarding the performance of judges' duties. Based on them, it is concluded that the judge administers justice as his / her labor function, because the legal regulation of the grounds for carrying out this activity, the organization of support of its professional performance testify to constant, systematically paid, qualified work. Thus, it provides grounds for establishing the labor law nature of the relationship regarding the performance of the judge's duties in the form of administration of justice.

Keywords: judge, work, right to work, labor relations, labor-legal nature of relations, judge's remuneration, leave.

Постановка проблеми. Прийняття Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 р. визначило вирішення не тільки загального питання щодо організації «судової влади та здійснення правосуддя в Україні» [1], але й питання щодо реалізації професійних повноважень суддів, визначення їхнього правового статусу та його змісту, пов'язаного з виконанням ними своїх професійних повноважень. Але, незважаючи на трудо-правовий підтекст усіх цих категорій, у Законі жодного разу не використовується слово «праця» чи «трудові відносини». У зв'язку з цим виникає питання про зміст відносин щодо виконання обов'язків суддів, вирішення якого необхідне для розуміння специфіки їх виконання, а отже, й для визначення правильного напрямку розвитку правового регулювання цих відносин.

Аналіз останніх досліджень. Питання трудо-правового статусу суддів, правового регулювання оплати їхньої праці, що опосередковано стосувались природи відносин щодо виконання їхніх професійних обов'язків, досліджували І. А. Грибан [2], Т. В. Штих [3], В. А. Ярема [4] та ін. Але, враховуючи час, що минув після публікації цих робіт, зміни, що були внесені до Закону України «Про судоустрій та статус суддів», фактори, які залишились поза увагою вчених, але впливають на встановлення змісту відносин щодо виконання обов'язків суддів, дослідження цього питання є актуальним.

Формулювання мети статті. Мета даної статті полягає у визначенні природи відносин щодо виконання обов'язків судді у вигляді здійснення правосуддя.

Виклад основного матеріалу. Видатний правознавець, фундатор галузі трудового права О. І. Процевський зазначав: «Праця – це невідокремлена функція людського існування, буття. Це те, що людина має, що вона може мати. Праця – це те, на що людина здатна, це в ній самій...» [5, с.142]. Це твердження визначає працю як іманентну притаманну ознаку життя людини, яка є як складовою її особистості, так і її діяльності. Отже, вчений констатує тісний зв'язок між працею та людським життям, що не змінився від появи людини на цьому світі і до сьогодні. Справедливість цих висловлювань підтверджується

реаліями повсякденного життя людини, що реалізує свою здатність до праці в професійній діяльності за винагороду. Така праця як діяльність із застосуванням людської здатності до створення матеріальних та духовних благ, що здійснюється на постійній професійній основі, дійсно займає переважну частину людського життя. Крім того, під впливом праці як професійної складової свого життя людина набуває певних якостей, рис та характеристик своєї особистості.

Якщо зі звичайним працівником, тобто особою, яка працює за трудовим договором, все зрозуміло, тобто визначено норми галузі, якими повинна регулюватись їхня праця, оскільки це передбачено КЗпП України, то з суддею – громадянином України, який відповідно до Конституції України та Закону «Про судоустрій та статус суддів» призначений суддею, займає штатну суддівську посаду в одному з судів України та здійснює правосуддя на професійній основі [1, ч.1 ст.52], виникають запитання: чи є його діяльність працею та нормами якої галузі права вона має регулюватись? Відповіді на ці запитання залежать від того, чи визнаємо ми здійснення правосуддя на професійній основі працею, а також від того, чи реалізує своє право на працю суддя, здійснюючи правосуддя на професійній основі.

Здійснюючи вибір щодо використання своєї здатності до праці, людина також вільна вибирати форму реалізації свого права на працю. Чинна Конституція України, закріпивши у ст.43 право кожного на працю як «можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [6], використала категорію свободи не тільки для визначення цього права, але й для застосування форми щодо реалізації цього права [7, с.69]. Таким чином, незалежно від форми, в якій відбувається реалізація права на працю, людина працює, а працюючи, людина реалізує своє право на працю.

Щодо здійснення правосуддя як обов'язку, покладеного для виконання за винагороду, ця формула діє в повному обсязі, адже відповідно до ст.127 Конституції України судді здійснюють правосуддя [6], а відповідно до вищезазначеної ч.1 ст.52 Закону «суддею є громадянин України, який відповідно до Конституції України та цього Закону призначений суддею, займає штатну суддівську посаду в одному з судів України і здійснює правосуддя на професійній основі» [1]. Отже, незважаючи на те, що Закон і не називає суддю працівником, ми все одно маємо справу з такими типовими для трудового права поняттями, що характеризують правове регулювання праці, як професія та посада. Так, О. І. Процевський зазначає, що професія, спеціальність, кваліфікація, посада є певними юридичними ознаками, що зумовлюють рід трудової діяльності, який є роботою, для здійснення якої укладається трудовий договір [8, с. 112].

Необхідно зазначити, що поняття «професія», «спеціальність» не є типовими для іншої галузі права, яка також регламентує форми реалізації права на працю (договори підряду, надання послуг тощо) [7, с.69] цивільного права цивільного, бо для цих договорів має значення якісний результат виконання роботи, а не її процес, а отже, зрозуміло, що тип роботи, трудова функція, для

цих договорів не є важливими [9, с.43]. Таким чином, можна зробити висновок, що цивільне право не може регулювати відносини зі здійснення суддею правосуддя на професійній основі.

Професії також є об'єктом класифікації Класифікатора професій [10], який є орієнтиром для здійснення записів до трудової книжки працівника – основного документа про його трудову діяльність [11], бо «на підприємствах, в установах та організаціях записи про роботу вносять до трудових книжок працівників відповідно до професійних назв робіт, зазначених у додатках А і Б...» [10].

Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників містить таке визначення: «Записи про найменування роботи, професії або посади, на яку прийнятий працівник, здійснюються для робітників і службовців відповідно до найменування професій і посад, зазначених у «Класифікаторі професій»» [11].

Відповідно до Класифікатора професій, «професія – здатність здійснювати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації» [11]. Отже, звідти випливає ще одне типового поняття для трудового права – «кваліфікація». «Кваліфікація – здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи» (у цьому випадку «кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією»), а «робота – певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою» [11].

Здійснення правосуддя, закріплене ст.127 Конституції України [6], ч.1 ст.52 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» та покладене на суддів, є завданням, обов'язком, що має ними виконуватись, а отже, є їхньою роботою. Таким чином, суддя, здійснюючи правосуддя, виконує роботу, реалізуючи своє право на працю.

В. А. Ярема зазначає, «що здійснення правосуддя на професійній основі є основним змістом трудової діяльності суддів. Так, Конституція України проголошує, що головним суб'єктом, на якого покладено здійснення правосуддя в Україні, є професійні судді, тобто Основний закон держави акцентує увагу на «професійній» формі виконання службових обов'язків зі здійснення правосуддя, що передбачає особливі вимоги до освіти, досвіду та інших професійно важливих характеристик цього суб'єкта» [3, с.226–227].

Погоджуючись з цією тезою, вважаємо за необхідне визначити ще один важливий фактор, що визначає трудо-правову природу відносин зі здійснення правосуддя суддею, зокрема про типове для здійснення роботи за правилами трудового права «призначення на посаду» за умови наявності певного рівня освіти та досвіду професійної діяльності у визначеній галузі як елемент складу підстави виникнення правовідносин із реалізації права на працю, а саме: «на посаду судді може бути призначений громадянин України, не молодший тридцяти та не старший шістдесяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту та стаж професійної діяльності в галузі права не менше п'яти років, є

компетентним, добросовісним та володіє державною мовою» [1, ч.1 ст.69; 6, ч.3 ст. 127]. І саме зайняття посади судді як однієї з характеристик трудової функції зумовлює встановлення вимог професійності до нього для здійснення його роботи, яка, як раніше вже було зазначено, полягає в здійсненні правосуддя [1, ч.1 ст.52]. Це також є проявом трудового права, адже саме в трудовому праві сформовано правило, що міститься в ч.2 ст.22: «Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України» [12].

Щодо винагороди як наслідку виконання суддею своїх обов'язків – здійснення правосуддя, то суддя отримує суддівську винагороду, яка, незважаючи на те, що не називається заробітною платою, але має всі її ознаки як інституту трудового права, зокрема вона має структуру, що складається з таких елементів, як базовий оклад та різні доплати, останні з яких виплачуються щомісячно, якщо суддя здійснює правосуддя [1, ст.135]. Отже, суддівська винагорода є для судді його заробітною платою.

Необхідно зазначити, що аналогічної характеристики систематичності базового окладу як фундаменту суддівської винагороди у Законі «Про судоустрій та статус суддів», який відповідно до ч.1 ст.135 має бути єдиним нормативно-правовим актом, що її регулює, не міститься. Але суддівська винагорода виплачується щомісячно. Отже, це є суттєвою прогалиною законодавства, яку необхідно ліквідувати.

Щодо свідчення на користь трудо-правової природи здійснення правосуддя суддею як свого обов'язку, за який виплачується винагорода, необхідно зауважити, що, крім вищезазначених ознак, Закон України «Про судоустрій та статус суддів» у ст.136 містить і таку звичну для трудового права умову праці, як відпустка: «суддям надається щорічна оплачувана відпустка, тривалістю 30 робочих днів з виплатою, крім суддівської винагороди, допомоги на оздоровлення, що дорівнює посадовому окладу. Суддям, які мають стаж роботи більше 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка, тривалістю 15 календарних днів».

Відпустка – це також незмінний атрибут трудового права, який є різновидом часу відпочинку – часу, що є логічною змінною робочого часу. Згідно з КЗпП України відпустка надається «громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи» [12, ст.74], а отже, цей прояв врегулювання праці судді також свідчить про трудо-правову природу відносин щодо виконання обов'язків суддів як здійснення правосуддя.

Висновки з цього дослідження та перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Розглянувши зазначені положення Закону України «Про судоустрій та статус суддів», можна зробити такі висновки:

1) у тому, що суддя реалізує своє право на працю, виконує роботу, працює – сумнівів не виникає. Адже, хоча Закон України «Про судоустрій та статус суддів»

і не називає суддю працівником, а вказує лише прямо на функцію, яку він виконує як «здійснює правосуддя», із аналізу змісту даного Закону вбачається, що мова йде саме про реалізацію права на працю за певною професією.

2) суддя здійснює правосуддя як свою трудову функцію, бо правова регламентація підстав цього, організація супроводження її професійного виконання свідчать про постійну, систематично оплачувану, кваліфіковано проведenu роботу;

3) визначені у цій статті критерії, встановлені Конституцією України та Законом України «Про судоустрій та статус суддів», що характеризують правове регулювання діяльності судді як здійснення правосуддя, свідчать про трудо-правову природу відносин щодо виконання обов'язків суддів, що виникають у зв'язку з цим;

4) прогалина законодавства щодо організації виплати суддівської винагороди як головної категорії у реалізації права на працю має бути ліквідована. Отже, пропонуємо внести зміни до ч.2 ст.135 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» [1] у такій редакції: «Суддівська винагорода виплачується судді щомісячно з дня зарахування його до штату відповідного суду, якщо інше не встановлено цим Законом».

Література

1. Про судоустрій та статус суддів: Закон України від 02 чер. 2016р. №1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>;
2. Грибан І. О. Правове регулювання оплати праці суддів в умовах євроінтеграції України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. / Східноукраїнський національний університет ім. В. І. Даля, Київський національний університет ім. Т. Г. Шевченка. Луганськ, Київ, 2018. 202 с.;
3. Ярема В. А. Поняття і сутність трудових прав суддів. Проблеми цивільного та підприємницького права в Україні. Часопис Київського університету права. 2015/2. С.226–229;
4. Штих Т. В. Права і обов'язки судді як суб'єкта трудового права. Форум права. 2009. № 3. С. 686–690. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2009_3_107;
5. Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України. Економіка і право: зб. наукових праць Харківського державного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. 1999. № 2. 260 с.;
6. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>;
7. Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.;
8. Советское трудовое право / А. И. Процевский и др. Киев: Вища школа, 1981. 360 с.;
9. Трудове право за вимогами кредитно-модульної системи навчання: комплекс навчально-методичного забезпечення / Процевський О. І., Процевський В. О., Коваленко О. О., Шабанов Р. І. Харків:ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2017. 300 с.;
10. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003: 2010. Наказ Держспоживстандарту України від 28.07.2010 №327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>;
11. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників. Наказ міністерства праці України. Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>;
12. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.