

УДК 349.2

Яворська Н.О.,
*аспірант кафедри трудового права та права
соціального забезпечення КНУ ім. Т. Шевченка*

ПРАВОВА ПРИРОДА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН СУДДІВ

У статті проаналізовано сутність трудових відносин суддів. Розкрито поняття трудових відносин суддів. Виокремлено ознаки трудових відносин суддів.

Ключові слова: правова природа, трудові відносини, суддя, трудова діяльність, судоустрій.

Судовій владі впродовж усієї історії її існування відводилось важливе місце у системі державної влади. Розвиток правової держави та демократичного суспільства зумовив необхідність проведення судової реформи, яка фактично розпочалася з прийняттям Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та триває сьогодні. У світлі нещодавніх активних впроваджень реформи українського правосуддя актуалізується потреба визначення поняття трудових відносин суддів, їх правової природи. Необхідність дослідити категорійно-понятійний апарат та розкрити зміст даного поняття, також, зумовлена особливим правовим статусом судді як суб'єкта трудового права.

Трудові відносини суддів мають свої особливості, зумовлені специфікою їх основного завдання, - здійсненні від імені держави правосуддя, що, у свою чергу, потребує нормативного встановлення особливих вимог до даної категорії працівників. Зокрема, першочергово такі вимоги повинні стосуватися підстав виникнення трудових відносин з суддею. Професійний добір та обрання судді мають у своїй основі складний фактичний склад, який є необхідним для виникнення цих трудових відносин. Оскільки судді є особливою категорією працівників, на яких поширюють свою дію і загальні норми трудового законодавства, і норми спеціального законодавства, важливим у правовому регулюванні трудових відносин суддів є визначення їх правової природи та окреслення змістовного наповнення досліджуваного поняття. Необхідно також звернути увагу, що визначення поняття трудові відносини суддів, встановлення їх правової природи зумовлені не тільки потребою наукових досліджень, але і практичними цілями, спрямованими

на оптимальне співвідношення в правовому просторі загальних норм трудового права та норм спеціального законодавства.

Специфіка трудових відносин суддів потребує особливого підходу до визначення їх змісту, встановлення правової природи та формулювання дефініції. Актуальність наукових напрацювань в цьому напрямку обумовлена відсутністю чіткого визначення на законодавчому рівні досліджуваного терміну. Метою даного дослідження визначено окреслити зміст поняття трудові відносини суддів, встановити особливості правової природи цих відносин.

Дослідженням поняття та проблем правового регулювання трудових відносин суддів, зокрема в контексті їх трудової чи службово-трудової діяльності, займалися такі науковці як Г.О. Барабаш, К.Л. Василяка, В.С. Венедіктов, М.В. Данилова, В.О. Журавель, І.Г. Запорожець, М.І. Іншин, О. Кучма, І.В. Лазор, В.Т. Маляренко, Г.Я. Наконечна, Н.М. Неумивайченко, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина та ін.

Той факт, що в Україні сьогодні активно реформується судова система, на підставі чого вносяться зміни до відповідних нормативно-правових актів, породжує необхідність чіткого визначення окремих понять для їх подальшого правильного використання. У чинному законодавстві термін трудові відносини суддів не знаходить свого закріплення, а його правова природа є предметом багатьох наукових дискусій. Тому необхідність проведення даного дослідження має свою актуальність.

Трудові відносини – це вольові, двосторонньо-зобов'язуючі, правові відносини між працівником та роботодавцем щодо встановлення, розвитку, зміни та припинення виконання трудової функції працівником на підставі трудового договору.

Н.П. Долгіх та В.П. Марущак, аналізуючи урізноманітненість трудових відносин в умовах ринку, виділяють три окремих категорії працюючих: наймані робітники (залежна праця), працюючі власники (незалежна, самостійна праця), члени кооперативів, господарчих товариств, фермерських господарств та працівники, подібні найманим (залежна праця з виконанням особливих функцій), до категорії яких відносять і суддів [1, с. 5].

На думку Г.Я. Наконечної, працівники судових органів вступають у трудові відносини на основі свого волевиявлення, реалізуючи конституційний принцип: право на працю. У ході таких правовідносин судді, поряд з іншими працівниками судових органів, виконують відповідні функції, покладені на них судом і обумовлені у трудовому договорі чи контракті, дотримуються певного порядку дня (часу праці і відпочинку), з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, отримують за свою працю винагороду, забезпечуються гарантіями у встановлених випадках, які передбачені

трудохим законодавством [2, с. 478]. З такою позицією автора можна частково погодитись, проте не доцільним на нашу думку є прирівнювання судді до інших працівників суду. Зокрема, слід відзначити, що трудові функції на суддю покладаються державою і обумовлюються на законодавчому рівні, а не в трудовому договорі, як і гарантії, вони передбачені спеціальним законодавством.

Очевидним службово-трудоим аспект державної служби вважає М.І. Іншин, при цьому зазначаючи, що державна служба є різновидом суспільно-корисної діяльності та являє собою особливий вид праці, у якому заняття посад державних службовців на основі конкурсу чи за призначенням є досить поширеними формами, а контрактна форма (трудова угода) ще не набула поширення й відповідного застосування, у чому проявляються диференціація та особливості державної служби як виду трудової діяльності. Наявність трудової діяльності обумовлює виникнення трудових відносин, однак з огляду на особливості державної служби ці відносини автор пропонує вважати службово-трудоими [3, с. 42]. Погоджуємось з думкою автора щодо особливого характеру трудової діяльності державних службовців, яка обумовлює виникнення трудових відносин. Проте, вважаємо, що слід розмежовувати трудові відносини та адміністративно-правові, не зливаючи їх в один термін службово-трудоим відносини.

В.І. Процевський, розмежовуючи трудові та адміністративно-правові відносини державних службовців, зазначає, що нормами адміністративного права визначається структура і компетенція міністерств, відомств, їх управління, відділів, порядок їх діяльності, та все ж, ці функції виконуються конкретними людьми, які перебувають з роботодавцем (державним органом) в трудових відносинах, підставою виникнення яких є волевиявлення, яке отримує правове оформлення у трудовому договорі (контракті), тобто працівники [4, с. 99]. Погоджуючись з розмежуванням адміністративно-правових та трудових відносин, слід зауважити, що підставою виникнення трудових відносин є трудовий договір, умовою укладення якого є вільне волевиявлення.

У науковій літературі та судовій практиці існує позиція, що між суддею та судом не можуть виникати трудові відносини на підставі трудового договору, оскільки державна служба судді, яка полягає в здійсненні правосуддя, є за своїм змістом не договірними (двосторонніми) відносинами між роботодавцем і працівником, а реалізацією однієї з трьох функцій держави – судової [5]. Не можемо погодитися з такою позицією, як і віднести оплату листка непрацездатності чи виплати надбавки за вислугу років до форм здійснення державою судової функції. Для реалізації своєї судової функції держава наймає суддів.

Як і трудовому договору публічній службі характерні договірні відносини. Тобто, держава, як роботодавець, наймає державних службовців, як працівників, для реалізації своїх судових функцій. Не зважаючи на особливості призначення та звільнення з посади, порядку проходження публічної служби, визначені нормами спеціального законодавства, такі відносини є договірними. Працевлаштовуючись, суддя погоджується на умови праці, зокрема на визначену трудову функцію, розмір заробітної плати та інші. За суддею залишається право звільнитися за власним бажанням та піти у відставку, за наявності у нього відповідного стажу. Вищенаведене дає підстави стверджувати про наявність трудових відносин, що виникають між суддею та державою в особі уповноваженого органу, як між працівником та роботодавцем.

Дискусійною є позиція, що суддя здійснює свою трудову діяльність на підставі закону, а не трудового договору, який оформлюється виданням роботодавцем наказу про призначення на посаду, оскільки саме законом визначені підстави для отримання відповідного статусу судді та доступу до здійснення правосуддя. Протилежне тлумачення чинного законодавства України призвело б до визнання залежності судді як працівника від умов трудового договору та волі посадових осіб законодавчої й виконавчої влади як роботодавця [5].

Будь-які трудові правовідносини виникають на підставі Кодексу законів про працю України, відповідно до якого для трудових відносин необхідне укладення трудового договору, тобто неможливим є зарахування працівника до штату без трудового договору. А відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» суддя має бути зарахований до штату суду, тобто самого закону недостатньо для виникнення даних трудових відносин [6].

З огляду на вищенаведене можна відзначити, що підставою виникнення трудових відносин судді є фактичний склад, який містить в собі два юридичних факти: акт про призначення на посаду судді та трудовий договір, наслідком якого є зарахування судді до штату суду.

Підтримуючи позицію М.І. Іншина, вважаємо, що зі вступом на службу виникають трудові правовідносини, сторони яких набувають правових статусів «працівника» і «роботодавця», не зважаючи на специфіку останніх [7, с. 304].

Отже, на підставі вищенаведеного, трудові відносини судді можна визначити як вольові двосторонньо-зобов'язуючі правовідносини, що виникають між суддею, як працівником, та державою в особі відповідного органу, як роботодавцем, на підставі фактичного складу (указу Президента України про призначення на посаду та трудового договору, оформленого наказом

про зарахування судді до штату суду) щодо призначення на посаду, проходження та звільнення судді з державної служби.

Досліджуючи трудові відносини суддів, слід відзначити, що за своєю правовою природою вони є трудовими правовідносинами, а тому їм характерні загальні ознаки трудового правовідношення.

Трудовим відносинам суддів притаманні наступні загальні ознаки:

1. Триваючий (безперервний) характер.

Як відзначає А.М. Андреев, перед працівником як стороною трудового договору стоїть завдання не «здійснити певну діяльність», а саме «здійснювати трудову діяльність» – трудову функцію – протягом всього тривалого строку дії трудового договору. Термін «здійснювати певну діяльність» акцентує увагу на процесі, а не на результаті процесу [8, с. 68]. Тобто, при виконанні сторонами своїх трудових обов'язків трудові відносини не припиняються. Судді призначаються на посаду безстроково і їх трудова діяльність не переривається у вихідні та неробочі дні, на час відпусток чи службових відряджень.

Н.П. Долгих та В.П. Марущак пояснюють триваючий характер трудових відносин неможливістю реалізувати трудові права та обов'язки одноразовими діями, відзначаючи при цьому, що для їх реалізації необхідне систематичне або періодичне їх здійснення кожний робочий день, тиждень або рік [1, с. 20].

Трудовим обов'язком судді є розгляд судових справ і конкретизується він в кожному окремому випадку відповідно до його трудових функцій (спеціальність, кваліфікація, посада). Т.В. Штих звертає увагу, що завершення слухання певної справи і прийняття відповідного рішення по ній не означає припинення трудових відносин, тому що цим не вичерпується зміст виконуваної суддею трудової функції [9, с. 12].

2. Особистий (індивідуальний) характер.

К.Ю. Мельник таку ознаку трудових відносин пояснює тим, що працівник зобов'язаний особисто виконувати доручену йому роботу без передо-ручення іншій особі її виконання, окрім передбачених законодавством винятків, а також особисто нести юридичну відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, а також за заподіяну роботодавцю матеріальну шкоду [10, с. 16]. Таким чином, суддя, здійснюючи правосуддя, особисто розглядає справи призначені йому автоматизованою системою та несе персональну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання його трудової функції.

3. Оплатний характер трудових відносин.

Роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату за виконану ним роботу, визначену трудовим договором.

Стаття 43 Конституції України визначає захист законом права на своєчасне одержання винагороди за працю [11]. Тобто, винагорода за працю є формою реалізації оплатного характеру права на працю у трудових відносинах. Статтею 43 КЗпП України визначено заробітну плату як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [12].

В.Л. Костюк визначає, що розмір заробітної плати не обмежується максимальною величиною та залежить від таких критеріїв як складність та умови виконуваної роботи, професійно-ділові якості працівника, результати його праці та господарська діяльність підприємства, установи, організації. Автор зазначає, що винагорода за працю у трудових відносинах позначається через правову конструкцію «заробітна плата» тобто плату, яку роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний сплачувати працівникові за виконану ним роботу за трудовим договором, та виділяє такі визначальні ознаки заробітної плати як систематичність і своєчасність виплати [13].

Визначення «суддівська винагорода», яке знайшло своє закріплення в нормах спеціального законодавства, замість використовуваного у трудовому праві «заробітна плата», є одним із аргументів позиції відсутності трудових відносин суддів. З огляду на вищенаведене законодавче визначення заробітної плати, вважаємо, що обидва терміни визначають оплатність праці як одну з визначальних ознак трудових відносин.

4) Вольовий характер.

Як слушно зазначає М.І. Іншин, трудові відносини не можуть виникати і функціонувати, а особливо реалізовуватися без волевиявлення хоча б одного суб'єкта [14, с. 198]. В.Л. Костюк заборону використання примусової праці визначає фундаментальним принципом правового регулювання праці в умовах правової, демократичної та соціальної держави [13]. Суддя при вступі на посаду проявляє акт особистої волі, погоджуючись на запропоновані державою умови праці, так і держава, оголошуючи вакантні посади судді, законодавчо встановивши вимоги для відповідної посади, виражає власну волю, необхідну для виникнення таких трудових відносин.

До спеціальних ознак трудових відносин судді, на нашу думку, потрібно відносити:

1. особливий дуальний статус судді як працівника та державного службовця;
2. ускладненість процедури виникнення;
3. наявність спеціальних засобів захисту трудових прав;
4. розширений перелік можливих дисциплінарних стягнень та особлива процедура їх застосування;

5. виключний передбачений спеціальним законодавством перелік підстав припинення;
6. диференціація правового регулювання даних відносин;
7. обмежена можливість індивідуального договірного регулювання.

Проведене дослідження дає підстави виокремлювати з-поміж трудових правовідносин трудові відносини суддів, як особливої категорії працюючих. Оскільки за своєю правовою природою вони залишаються трудовими правовідносинами, їм притаманні загальні риси таких відносин. Особливості ж обумовлюються специфікою суб'єктного складу та трудовою функцією працівника. Так, у трудових відносинах суддів роботодавцем виступає держава в особі уповноваженого органу, а судді, як працівнику, характерний специфічний дуальний статус працівника та державного службовця. Трудовою функцією суддів є здійснення правосуддя, однієї з функцій держави, а це у свою чергу породжує додаткові вимоги до працівника, ускладнює процедуру виникнення таких відносин, потребує встановлення додаткових гарантій їх захисту. Така специфіка даних відносин потребує їх особливого правового регулювання. Сьогодні на законодавчому рівні не закріплено норм, які б містили пряму вказівку на регулювання трудових відносин суддів загальними нормами трудового права, та все ж, це не дає підстав заперечувати існування даних відносин.

Література:

1. Трудове право: навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. – 252 с.
2. Наконечна Г.Я. Проблеми розмежування адміністративних та інших правовідносин, що виникають під час діяльності судів/ Г.Я. Наконечна// Форум права. – 2012. – № 3. – С. 476-481 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-3/12ngjhdc.pdf>
3. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудової діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України : [навч. посібник] / М.І. Іншин. – Х. : ФІНН, 2010. – С. 42–43.
4. Процевський В.І. Правове регулювання трудових відносин державних службовців: деякі проблеми / В.І. Процевський // Право України. – 2004. - №12. – С. 96-101.
5. Постанова Київського окружного адміністративного суду від 11 вересня 2015 р. № 810/3074/14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/52619137>.
6. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02 червня 2016 р. № 1402-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>

7. Іншин М.І. Державна служба як сфера регулювання трудового права / М.І. Іншин // Форум права. – 2011. - №3. - С. 303-308 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11imirtp.pdf>
8. Андреев Ю.Н. К проблеме соотношения трудового договора и гражданско-правового договора возмездного оказания услуг / Ю.Н. Андреев // Современное право. – 2004. – № 12. – С. 66–72.
9. Штих Т.В. Правовий статус суддів як суб'єктів трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05/ Т.В. Штих; Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля. - Л., 2010. - 22 с.
10. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. – Х.: Діса плюс, 2014. – 480 с.
11. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
12. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
13. Костюк В.Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект/В.Л. Костюк// Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – №2 (10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.
14. Іншин М.І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин / М.І. Іншин // Форум права. – 2014.– № 1. – С. 198–202 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_1_35.pdf

Яворская Н. Правовая природа трудовых отношений судей.

В статье проанализирована сущность трудовых отношений судей. Раскрыто понятие трудовых отношений судей. Выделены признаки трудовых отношений судей.

Ключевые слова: правовая природа, трудовые отношения, судья, трудовая деятельность, судоустройство.

Yavorskaya N. Legal nature of labor relations for judges.

In the article analyzed the nature of labor relations of judges. Examined the concept of employment of judges. Determined signs of employment of judges.

Keywords: legal nature, labor relations, judge, labor, judicial system.