

В. А. ЯРЕМА

Валерій Анатолійович Ярема, здобувач Східно-українського національного університету імені Володимира Даля

ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ ТРУДОВИХ ПРАВ СУДДІВ

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 в 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 мають і власну специфіку, зумовлена правовим статусом судді. Останнє з названого обумовлює важливість, науковий та практичний інтерес, а отже, і актуальність досліджуваної тематики.

Досліджувана проблематика не є новою для юридичної науки, оскільки тією чи іншою мірою 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. Прилипка, В. І. Прокопенко, Г. І. Чанишева, Т. В. Штих, О. М. Ярошенко та інших науковців-правників в галузі трудового права.

Основною метою статті є визначення поняття та з'ясування сутності трудових прав суддів.

Розглядаючи досліджувану проблематику необхідно передусім зв'язувати сутність категорії «суддя». Академічний тлумачний словник української мови розкриває сутність категорії «суддя» як службової особа органів суду, яка виносить вирок у судовій справі¹. З аналізу наведеної дефініції вбачається, що відповідне поняття розкривається занадто вузько, оскільки вирок закінчується розгляд судової справи лише у кримінальному провадженні і тільки в суді першої інстанції. Тобто, за таких умов суддею, як найманим працівником, визнається тільки та особа, яка здійснює розгляд судових справ у порядку кримінального судочинства. Однак варто зауважити, що судді загальних судів системи загальної юрисдикції, реалізуючи покладену на них трудову функцію, розглядають не тільки кримінальні спори, а й цивільні, адміністративні, 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.

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 відправляють правосуддя лише у складі колегій суддів. Додаткові вимоги до окремих категорій суддів щодо стажу, віку та їх професійного рівня встановлюються законом². 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 протягом не менш як десяти років; 6) відповідний працівник обов'язково володіє державною, тобто українською мовою.

Згідно зі 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 суді³. 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.

З аналізу вищенаведених конституційних норм слідує, що саме здійснення правосуддя на професійній основі є основним змістом трудової діяльності суддів. Так, 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'єкта⁴. У тлумачному словнику категорія «професіоналізм» розкривається як оволодіння основами і глибинами якої-небудь професії⁵. 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 навиків, 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 суспільства⁶.

Отже, підсумовуючи наведені вище положення чинного законодавства України та доктринальні підходи, можна надати таке визначення поняття «суддя» – це найманий працівник, трудова діяльність якого характеризується наступними особливостями: він призначається або обирається 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 й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами⁷. 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.

Враховуючи предмет даного дослідження, слід більш детально зупинитися на питаннях, які пов'язані з трудовими правами найманих працівників. Останні з названих є похідним 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 відбиті 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 взаємообумовлені⁸. З даного приводу не є винятком і трудові права найманих працівників, що, належачи до економічної групи прав, забезпечують життєдіяльність особи, даючи можливість заробляти собі на життя, утримувати родину тощо.

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 та моральній культурі політичних лідерів, правосвідомості народу⁹. 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 дає змогу 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 своє загальне визнання на міжнародному рівні та має на меті забезпечити існування людини і її розвиток в конкретно-історичних умовах.

Основні трудові права працівника є складовою частиною його об'єктивного трудо-правового статусу, тому вони мають бути належним чином відображені в трудовому законодавстві. Законодавче закріплення основних прав працівника свідчить про рівень цивілізованих, гуманних відносин у сфері застосування найманої праці. Основні трудові права працівника мають бути адекватними рівню розвитку ринкових відносин у державі, забезпечувати соціальний мир у суспільстві, а також безперешкодний розвиток національної економіки¹⁰. 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. Так, іноді основні працівника права ототожнюються з правосуб'єктністю, що є достатньо спірним. Правосуб'єктність співвідноситься з основними правами працівника як причина і наслідок, вона є чимось первинним, передумовою праву, що виступає умовою правоволодіння¹¹. Ми підтримуємо позицію, згідно з якою категорії «правосуб'єктність» та «трудова праця» необхідно розмежовувати, оскільки вони не є тотожними поняттями. Перше з наведених полягає в тому, що це певна можливість особи бути потенційним учасником тих або інших суспільних відносин, які врегульовані правовими нормами. Останнє забезпечується завдяки наділенню особи певним комплексом суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, що й надають можливість вступати в певні правовідносини.

У доктрині трудового права пропонується визначати трудові права через розуміння суб'єктивних прав особи. Так, на думку Л. В. Котової, всі права найманого працівника: як ті, яких він набуває, вступаючи у

конкретні трудові правовідносини, так і ті, що прямо закріплюються за ним у трудовому законодавстві або безпосередньо випливають 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 достовірну інформацію про умови праці і вимоги охорони праці на робочому місці; на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації та ін.), можливість користування яким і утворює один із елементів змісту кожного суб'єктивного права¹².

На думку Л. В. Котової, права працівника – це ті соціальні блага, які є метою вступу працівника у трудові відносини і забезпечують реалізацію природних прав людини при здійсненні трудової діяльності¹³. У наведеній дефініції акцентовано увагу на тому, що метою вступу найманого працівника у трудові відносини є наявність соціальних благ, які закріплені на законодавчому рівні актами законодавства про працю.

Таким чином, основні трудові права найманого працівника відображають основні права та свободи, які закріплені в численних нормативно-правових актах, зокрема: Загальній декларації прав людини, Міжнародних пактів: Про цивільні і політичні права, Про економічні, соціальні і культурні права, Декларації Міжнародної Організації Праці, Конституції України, Кодексу 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 органу¹⁴. 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. 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, звернутися 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, а й органів суддівського самоврядування. Отже, враховуючи зазначене вище, не можна говорити про те, що розглянута ознака є такою, що дає змогу 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 й безпечні умови праці, а у випадку невиконання чи неналежного виконання такого обов'язку – застосовувати усі необхідні й можливі законні способи захисту свого трудового права¹⁵. З наведеної дефініції вбачається, що в ній розуміння трудових прав судді здійснено через визначення категорій можливої поведінки найманого працівника. Також автор особливу увагу акцентує на тому, що у разі порушення трудових прав найманий працівник має право захищати свої права всіма доступними засобами і способами. Вважаємо, що наведення переліку окремих трудових прав судді у дефініції є зайвим, оскільки ускладнює її розуміння та аналіз.

Беручи до уваги наведене вище, під трудовими правами суддів, як найманих працівників, варто розуміти встановлені актами загального та спеціального законодавства певні блага соціально-економічного характеру, на які має відповідна особа право, реалізуючи своє природне право на працю та набуваючи 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 з вирішення правових спорів.

Отже, в 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 та статусом суддів в Україні, які зумовлені відпусток тощо. Отже, судді, як суб'єкти трудових правовідносин набувають відповідних прав при виконанні своїх безпосередніх функцій – розгляду та вирішенню правових спорів.

¹ 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.

² Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

³ Про судоустрій та статус суддів : Закон України від 7 липня 2010 р. № 2453-VI // Відомості Верховної Ради. – 2010. – № 41–42, 43, 44–45. – Ст. 529.

⁴ Тацій В. Я. Конституція України : наук.-практ. коментар / ред. колегія В. Я. Тацій, О. В. Петришен, Ю. Г. Барабаш та ін.; Національна академія правових наук України. – 2-ге вид. – Х. : Право, 2011. – 1128 с.

⁵ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. – 1428 с.

⁶ Тацій В. Я. Там само.

⁷ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

⁸ Колесніченко Н. М. Універсальність прав людини: сучасні підходи до проблеми / Н. М. Колесніченко // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. – 2012. – Т. 178. – Вип. 166. – С. 31–35. – (Серія «Політологія»).

⁹ Орленко В. Еволюція прав і свобод людини / В. Орленко, Л. Орленко // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2011. – № 3. – С. 89–100.

¹⁰ Шамшина І. І. Проблеми регулювання основних трудових прав працівника / І. І. Шамшина // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1102–1109 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2011_1_178.pdf

¹¹ Котова Л. В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку / Л. В. Котова // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 507–515 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2011_1_82.pdf

¹² Там само.

¹³ Там само.

¹⁴ Штих Т. В. Правовий статус суддів як суб'єктів трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Штих Тетяна Василівна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2010. – 19 с.

¹⁵ Курбанов Б. Б. Сутність та значення захисту суб'єктивних трудових прав суддів / Б. Б. Курбанов // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 195–198 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_4_35.pdf.

Резюме

Ярема В. А. Поняття і сутність трудових прав суддів.

У даній статті надано авторське визначення понять «суддя», «права людини», «трудова права найманого працівника» та «трудова права суддів». Проаналізовано позиції вчених щодо питання трудових прав суддів. Досліджено нормативно-правові акти, що регулюють діяльність суддів в Україні.

Ключові слова: трудове право, суддя, трудові права суддів, права найманого працівника, права людини.

Резюме

Ярема В. А. Понятие и сущность трудовых прав судей.

В данной статье даны авторские определения понятий «судья», «права человека», «трудова права наемного работника» и «трудова права судей». Проанализированы позиции ученых по вопросу трудовых прав судей. Исследованы нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность судей в Украине.

Ключевые слова: трудовое право, судья, трудовые права судей, права наемного работника, права человека.

Summary

Yarema V. Concept and essence of the labour rights of judges

In this article the author's definitions of the concepts «judge», «human rights», «labour rights of the employee» and «labour rights of judges» were given. The positions of scientists concerning the issue of judges' labour rights were analyzed. The normative-legal acts regulating the activity of judges in Ukraine were investigated.

Key words: labour law, judge, judges' labour rights, employee rights, human rights.