

УДК 349.2+347.962

**Г.О. БАРАБАШ**, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ СУДДІВ

*Ключові слова:* правове регулювання, робочий час суддів

Режим робочого часу є однією з важливих складових регламентації трудової діяльності працівників. Проте, незважаючи на те, що судді є спеціальними суб'єктами, трудове право не містить окремих положень щодо їх робочого часу, з огляду на що, для його визначення необхідно керуватись загальними нормами. Особливе правове становище суддів у суспільстві, диференційований підхід до регулювання їх праці створює передумови для визначення ознак, що характерні для режиму їх робочого часу, та виокремлення з усієї сукупності режимів лише тих, які характерні лише для суддів. Тому метою даної статті є визначення понять «робочий час судді», «режим робочого часу судді», а також характеристика окремих видів режимів робочого часу суддів як суб'єктів трудового права.

Щодо терміну «робочий час» сьогодні серед науковців немає єдиного його розуміння. Якщо звернутись до радянських вчених, то Л.Я. Гінцбург зазначав, що робочий час в юридичному значенні є тим часом, який віддає працівник підприємству (установі) з моменту, коли розпорядження адміністрації, яка здійснює керівництво процесом праці, стає для нього обов'язковим, закінчуючи моментом, коли він знову вільний діяти за своїм розсудом [1, с.159]. Таке визначення, на нашу думку, характеризує робочий час у широкому значенні, визначаючи лише його загальні ознаки. О.В. Пайков робочим часом вважав час, протягом якого робітник або службовець відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку повинен пере-

бувати на підприємстві (установі, організації) [2, с.260]. Таке тлумачення не відповідає умовам сьогодення, при можливості особи виконувати трудові функції і вдома, якщо це визначено умовами трудового договору. Крім того, вказівка лише на перебування на підприємстві, установі, організації не характеризує досконало робочий час, так як працівник може просто знаходитись там, не виконуючи свої обов'язки.

Сучасне розуміння робочого часу частково змінилось, хоч і зберегло окремі риси, характерні для періоду радянської науки. Так, М.І. Гордієнко під робочим часом розуміє проміжок часу, тривалість та інші ознаки якого встановлено законодавством, колективним та трудовим договором, протягом якого працівник повинен виконувати свою трудову функцію з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку підприємства, установи, організації [3, с.5]. На думку Ю.П. Дмитренка, робочий час – це відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до чинного законодавства, колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку і графіка роботи повинен перебувати у визначеному йому місці й виконувати свої функціональні обов'язки, обумовлені трудовим договором [4, с.268]. Варто погодитись з такою ознакою, наведеною вченим, як перебування працівника у визначеному місці. Адже, наприклад, якщо особа навіть виконує свої трудові обов'язки, проте здійснює це в неналежному місці, це може бути порушенням трудового договору з відповідними наслідками.

Щодо законодавчого тлумачення терміну «робочий час», то діючий Кодекс законів про працю не містить його визначення, що є значним недоліком та є приводом для різного розуміння його сутності та змісту. В Проекті Трудового кодексу № 1108 від 4.12.2007 р. дана прогалина усунута. Згідно зі ст.130, «робочий час – час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки» [5]. Законодавче визначення робочого часу має важ-

ливе значення для правильного розуміння цього інституту, зокрема і в трудовій діяльності суддів.

Аналізуючи наведені визначення робочого часу, можна виділити такі ознаки, характерні для цього правового інституту:

- є нормою тривалості праці для працівника, що встановлюється законодавством, колективним або трудовим договором;
- працівник перебуває в сфері дії правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації (роботодавця);
- необхідність виконання протягом цього часу трудової функції;
- працівник повинен виконувати обов'язки у визначеному місці.

Враховуючи наведені ознаки, можемо визначити робочий час судді як час, відповідно до встановлених норм тривалості, протягом якого він виконує свої трудові обов'язки, з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку відповідного суду. При цьому, до робочого часу судді відноситься не лише період безпосереднього здійснення правосуддя, тобто проведення судових засідань, але й час ознайомлення з матеріалами справ, нормативною базою, прийняття рішення тощо.

Відповідно до ч.1 ст.50 Кодексу законів про працю України, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень [6]. У ч.2 ст.50 вказано КЗпП, що при укладенні колективного договору може бути встановлена менша норма тривалості робочого часу. Проте, оскільки фінансування діяльності суддів здійснюється з державного бюджету, то тривалість робочого часу для них не може бути зменшена. Тому, тривалість робочого часу суддів є 40 годин на тиждень, не може бути ні збільшена, ні зменшена.

Аналізуючи поняття робочого часу суддів, можна зробити висновок, що вони повинні виконувати свої трудові обов'язки згідно з нормативами робочого часу. Особливістю праці цієї категорії є існування значних складнощів щодо нормування праці. Адже

неможливо визначити, яку кількість справ повинен розглянути суддя за певний період, скільки рішень винести тощо. Все це індивідуально і залежить як від складності та новизни самої справи, так і від кваліфікації судді та поведінки сторін спору (кількість заявлених клопотань, поданих доказів і т.д.). З іншого боку, нормування праці суддів є важливим, і правильна організація цього процесу дозволить підвищити ефективність діяльності судової системи загалом і кожного з суддів, зокрема. Сьогодні ми можемо спостерігати перезавантаженість судів, що є свідченням як недосконалої організації трудової діяльності суддів, так і недобросовісними виконанням останніми своїх обов'язків. Саме тому вважаємо, що нормування праці сприятиме якнайкращій організації робочого часу суддів.

Незважаючи на законодавче закріплення нормальної тривалості робочого часу, трудове законодавство передбачає можливість відхилення від цієї норми в сторону зменшення або збільшення її тривалості.

Так, що стосується зменшення норми робочого часу на тиждень (крім випадку зменшення в колективному договорі, яке, як зазначалось, не використовується щодо суддів), КЗпП передбачає існування скороченого та неповного робочого часу. Що стосується скороченого робочого часу, то відповідно до ст.51 Кодексу він використовується, зокрема, для неповнолітніх працівників та працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, а, отже, на суддів не поширюється. Що ж до неповного робочого часу, то, згідно зі ст.56 КЗпП він може встановлюватись за угодою між працівником і роботодавцем. При цьому, трудове законодавство не містить обмежень щодо категорій працівників, для яких може встановлюватись цей вид робочого часу, з огляду на що можемо зробити висновок про можливість застосування його і до суддів. Крім того, у випадках, визначених ст.56 КЗпП, встановлення неповного робочого часу є не правом, а обов'язком роботодавця. Тому, якщо працюючий суддя підпадає під одну з ознак, визначених цією

статтею, держава (в особі уповноважених органів) як роботодавець зобов'язана встановити для нього неповний робочий час, якщо він цього вимагає.

Незважаючи на незначну поширеність норми ст.56 КЗпП серед суддів, вважаємо, що така практика повинна існувати. Звичайно, можливість встановлення неповного робочого часу для судді на його прохання, без поважних причин, повинна бути обмежена, враховуючи особливу роль, яку відіграють судді як працівники з особливим правовим статусом. Проте, якщо вони підпадають під дію тих виключень, що встановлені трудовим законодавством, маючи суб'єктивне право на встановлення вказаного виду робочого часу, таке право повинно бути реалізоване на загальних підставах з усіма працівниками.

Зменшення тривалості нормального робочого часу для суддів можливе і керуючись нормою ст.53 КЗпП, яка встановлює, що напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи, крім працівників, яким вже встановлено скорочений робочий день, скорочується на одну годину, як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

Стаття 62 КЗпП передбачає можливість відхилення від нормальної тривалості робочого часу у бік збільшення – надурочні роботи. Проте, роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки у виняткових випадках, визначених цією статтею, аналіз яких дозволяє зробити висновок, що жодна з них не є характерною для трудової діяльності суддів. А, отже, залучення суддів до надурочних робіт неможливе. Підтвердженням даного твердження є і той факт, що відповідно до ст.64 КЗпП, надурочні роботи можуть проводитись лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації, а, відповідно до норм національного законодавства, створення професійних спілок суддями заборонено.

Із наведеного поняття робочого часу суддів випливає, що він повинен використовуватись для виконання своїх трудових обов'язків. При цьому, для ефективного їх

виконання важливу роль відіграє режим робочого часу суддів. Режим робочого часу – це закріплений, як правило, локальними нормативними актами та обов'язковий для працівників окремого підприємства порядок розподілу норми робочого часу в межах різних календарних періодів [4, с.276].

Погоджуємось з думкою П.Д. Пилипенка, що режим робочого часу передбачає встановлення: часу початку та закінчення роботи; тривалість перерв для відпочинку і харчування; тривалість і порядок чергування змін [7, с.278].

Режим робочого часу встановлюється, переважно, локальними актами, приписи яких повинні виконувати усі працівники. Тому необхідність його дотримання не викликає сумнівів. Проте, з метою усунення будь-яких суперечностей, ст.148 Проекту Трудового кодексу № 1108 прямо закріплює обов'язок працівників «дотримуватися режиму робочого часу, встановленого правилами внутрішнього трудового розпорядку відповідно до трудового законодавства, колективного та трудового договорів» [8].

Неможливо не погодитись з точною зору Е. Новетної, що в суспільстві розподіл робочого часу відповідає двом основним цілям:

- застосування встановленої тривалості робочого часу таким чином, щоб інтервали робочого та неробочого часу змінювались найбільш оптимальним чином з точки зору охорони здоров'я працівника, його участі у сімейному житті і в різних сферах суспільної діяльності;

- розміщення годин роботи в одиницю часу таким чином, щоб це відповідало інтересам суспільства, як для кращої організації праці, так і для більш ефективного використання засобів виробництва [9, с.119].

Аналіз названих цілей дає змогу виявити важливість режиму робочого часу суддів, який дозволяє їм ефективно організувати виконання трудової функції, вдало поєднати робочий та вільний від роботи час з метою здійснення правосуддя та задоволення особистих потреб.

У науковій літературі здійснюється кла-

сифікація режимів робочого часу за різними підставами. Проте, в аспекті нашого дослідження, вважаємо найбільш доцільним їх поділ на загальні і спеціальні, здійснений П.Д. Пилипенком. «При загальних режимах робочого часу розподіл норми тривалості робочого часу, при якому досягається її виконання, відбувається за тижневий або інший обліковий період. До загальних режимів робочого часу належать: п'ятиденний робочий тиждень, шестиденний робочий тиждень та підсумований облік робочого часу» [7, с.280]. Спеціальні режими робочого часу, як вважає науковець, застосовуються лише як виняток щодо певного кола осіб, що зумовлено особливими умовами та характером їх праці, специфікою займаної посади, соціальною функцією особи тощо. Сюди він відносить ненормований робочий день; перервний робочий час; гнучкий графік роботи; вахтовий метод організації роботи [7, с.282].

Аналізуючи режим робочого часу суддів, вважаємо, що він відноситься до загального режиму, при чому, як правило, – це п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Згідно зі ст.52 КЗпП України, при п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з профспілкою підприємства, установи, організації з додержанням нормативної тривалості робочого тижня.

Отже, при п'ятиденному робочому тижні існує тільки одна нормативна вимога до роботодавця – дотримання максимальної тривалості робочого часу на тиждень – 40 годин. Водночас, діючим на сьогодні залишається роз'яснення Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці і заробітної плати і Президії Всесоюзної Центральної Ради професійних спілок «Про деякі питання, пов'язані з переведенням робітників та службовців підприємств, установ і організацій на п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями» від 8.04.1967 р. [10], яким ре-

комендовано при застосуванні п'ятиденного робочого тижня застосовувати графіки змінності із, як правило, однаковою тривалістю щоденної роботи. Проте, враховуючи рекомендаційний характер вказаного акту, його виконання не носить обов'язкового характеру.

Час початку та закінчення щоденної роботи (зміни) суддів, відповідно до ст.57 КЗпП, передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності відповідно до законодавства.

Сьогодні в діяльності суддів значного поширення набувають графіки змінності – розподіл режиму робочого тижня по днях. Можливість роботи змінами передбачено ст.58 КЗпП. Графіки змінності є локальними актами, приймаються безпосередньо на підприємстві, установі, організації, проте, є обов'язковими для виконання працівниками. Ще Л.Я. Гінцбург зазначав, що графік – «це не акт, що вичерпується разовим виконанням, а загальне правило, яке діє впродовж визначеного, іноді тривалого строку (місяць, квартал, рік). Воно адресоване багатьом і має на увазі кожного, хто протягом строку дії графіку виконує трудові функції на визначених робочих місцях» [11, с.251].

Графіки змінності повинні забезпечувати безперервність виконання судом своїх функцій, тобто здійснення правосуддя, і, водночас, бути зручним для працюючих в ньому суддів. З огляду на це, вони можуть бути не сталими, а змінюватись, або бути різними в різні тижні.

Отже, робочий час суддів та його режими регламентуються загальним трудовим законодавством, яке поширюється на всіх працівників. Водночас, вважаємо, назріла необхідність прийняття ряду спеціальних норм, які б визначали окремі особливості щодо робочого часу суддів, зважаючи на характерні ознаки виконуваної ними трудових функцій та особливе призначення у суспільстві. При цьому, потребують чіткого і конкретного визначення як види, так і режими робочого часу, що можуть бути застосовані в діяльності суддів. Існування на сьогодні значної кілько-



сті нормативних актів, прийнятих ще за часів УРСР, відсутність чітких нормативних визначень робочого часу та режиму робочого часу призводять до існування невизначеностей та суперечностей в діяльності суддів. Крім того, особливої уваги потребує нормативна регламентація нормування праці суддів, що стала б важливою передумовою ефективної реалізації ними своїх повноважень, функцій та завдань.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Гинцбург Л. Я. Проблемы рабочего времени в СРСР / Л. Я. Гинцбург. – М. : Юрид. лит., 1968. – 184 с.
2. Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пайкова, О. В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1982. – 512 с.
3. Гордієнко М. І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. І. Гордієнко. – Х., 2004. – 19 с.
4. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
5. Проект Трудового кодексу України : від 4.12.2007 р., № 1108 [Електронний ресурс]. –

Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.

6. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р. // ВВР України. – 1971. – Додаток до № 50.

7. Трудове право України: Академічний курс : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Вид. Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.

8. Проект Трудового кодексу України : від 4.12.2007 р., №1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.

9. Новетна Э. Рабочее время и время отдыха в условиях научно-технической революции / Э. Новетна. – М. : Изд-во АН СССР, 1981. – 231 с.

10. Про деякі питання, пов'язані з переведенням робітників та службовців підприємств, установ і організацій на п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями : роз'яснення Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці і заробітної плати і Президії Всесоюзної Центральної Ради професійних спілок : від 08.04.1967 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

11. Гинцбург Л. Я. Правовое регулирование рабочего времени в СРСР / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1969. – 318 с.

***Барабаш Г. О. Особливості правового регулювання робочого часу суддів / Г. О. Барабаш // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 37–41 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10bgorcc.pdf>***

Визначені поняття «робочий час судді», «режим робочого часу судді», а також надана характеристика окремих видів режимів робочого часу суддів як суб'єктів трудового права.

\*\*\*

***Барабаш Г.О. Особенности правового регулирования рабочего времени судей***

Определены понятия «рабочее время судьи», «режим рабочего времени судьи», а также предоставленная характеристика отдельных видов режимов рабочего времени судей как субъектов трудового права.

\*\*\*

***Barabash G.O. Features of Legal Regulation of Working Hours of Judges***

Concepts «working hours of the judge», «a mode of working hours of the judge», and also the given characteristic of separate kinds of modes of working hours of judges as subjects of the labor right are defined.