

УДК 349.2

С.В. Чернота, голова Ясинуватського  
міськрайонного суду Донецької області

## АНАЛІЗ ФАКТОРІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ СУДДІВ

У даній статті визначені та досліджені фактори, що впливають на рівень забезпечення дисципліни праці суддів. Також в даній статті дробленні відповідні висновки та пропозиції щодо аналізу факторів забезпечення дисципліни праці суддів.

**Ключові слова:** фактори, дисципліна праці, забезпечення, суддя.

В данной статье определены и исследованы факторы, влияющие на уровень обеспечения дисциплины труда судей. Также в данной статье дроблени соответствующие выводы и предложения по анализу факторов обеспечения дисциплины труда судей.

**Ключевые слова:** факторы, дисциплина труда, обеспечение, судья.

This article identified and investigated factors affecting the level of discipline of judges. Also in this article fragmentation corresponding conclusions and suggestions for analysis of the factors of discipline of judges.

**Keywords:** factors, working discipline, providing, judge.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах судова система має важливе значення з огляду на необхідність правового упорядкування суспільних відносин у будь-якій державі, забезпечення реалізації права громадянина на захист прав і свобод у судовому порядку, а також велику кількість правопорушень і зловживань службовим становищем. Проте виконання функцій і завдань судової влади неможливе без довіри з боку громадян і дотримання принципів незалежності, прозорості, чесності, публічності, компетентності судів і суддів, які, у свою чергу, потребують від останніх беззаперечного підпорядкування стандартам професійної діяльності та морально-етичним правилам поведінки, вимоги щодо яких включаються до дисципліни праці суддів. Тому очевидно є потреба в ефективному забезпеченні суддівської дисципліни.

Слід зазначити, що в цілому забезпечення дисципліни праці є беззаперечним компонентом результативної роботи будь-якого підприємства, установи, організації, не говорячи вже про значущі для усієї держави та народу сфери суспільних відносин, у тому числі правосуддя. Сьогодні одним із важливих кроків удосконалення судової системи є моніторинг на ряду з об'єктивним поточним і перспективним аналізом стану в даній галузі, що націлений на своєчасне виявлення слабких сторін, проблем і розробку превентивних заходів і заходів реформування. У даному контексті змістовну загрузку несе факторний аналіз, при чому очевидно є необхідність відстеження передусім тих факторів, які чинять негативний вплив на судову владу, позначаються на ступені довіри й захищеності громадян, юридичних осіб і держави в цілому – як зовнішніх, що не залежать безпосередньо від суддів та інших працівників судової системи, так і внутрішніх, дія яких зумовлена діяльністю судів і суддів.

**Стан дослідження.** Дослідження сутності факторів та їх ролі у забезпеченні дисципліни праці знаходять відображення в працях вітчизняних і зарубіжних учених, серед яких М.Г. Акулов, В.С. Васильченко, В.С. Венедиктов, О.А. Грушнова, Л.П. Керб, О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук, Л.І. Михайлова, В.І. Прокопенко, Б.Ю. Сербіновський, В.І. Шишкін, Г.Б. Шишко та ін. Проте чинники, що впливають на

трудова дисципліну в сфері правосуддя, є малодослідженими, що і є причиною *актуальності* даної статті, а також говорить про її *мету*. Завданням статті є аналіз факторів, що визначають рівень забезпечення дисципліни праці суддів. *Наукова новизна* визначається тим, що було досліджено сутність поняття «фактор», проведено класифікацію основних видів факторів трудових правовідносин, охарактеризовано чинники забезпечення трудової дисципліни, виокремлено та проаналізувано найвагоміші фактори впливу на дисципліну праці суддів.

**Виклад основного матеріалу.** Вивчаючи дану проблематику, по-перше, вважаємо доцільним окреслити зміст поняття «фактор», яким автор керується при дослідженні чинників забезпечення дисципліни праці в сфері правосуддя. Так, згідно Великої Радянської енциклопедії «фактор (з лат. factor – той, що діє) – це причина, рушійна сила будь-якого процесу, яка визначає його характер або окремі риси» [1]. На думку М.Г. Акулова, «фактори – це рушійна сила, суттєва причина, обставина, що впливає на певний процес або явище та змінює рівень і динаміку продуктивності». Крім того, автор вважає, що «дію факторів, їх виявлення і реалізацію необхідно розглядати в тісній залежності від природних і суспільно-економічних умов» [2]. Ми цілком розділяємо дану точку зору, оскільки будь-які суспільні відносини, у т.ч. і правовідносини, прямо чи опосередковано залежать від таких природних умов, як ресурсний потенціал держави, кліматичні умови, географічне розташування тощо. Беззаперечною є і залежність від суспільно-економічних умов, тобто економічної системи, характеру виробничих відносин і розвитку продуктивних сил, рівня ринкових відносин і міжнародної інтеграції, якості життя і рівня доходів населення та ін.

Доречною є і класифікація факторів трудових відносин, запропонована М.Г. Акуловим, за внутрішнім змістом і сферою виникнення. Так, згідно першого критерію автор виокремлює матеріально-технічні; організаційні й соціально-економічні фактори. Згідно ж другого критерію пропонується розрізняти наступні чинники: 1) внутрішньо-виробничі; 2) галузеві і міжгалузеві; 3) регіональні; 4) загальнодержавні [2]. При цьому Сербіновський Б.Ю. і Чуланова В.О. наводять класифікацію факторів за різними критеріями, відмінними від наведених раніше, зокрема: за змістом – природно-кліматичні, технічні, організаційні, соціально-економічні; за місцем виникнення – виробничі та невиробничі; за широтою розповсюдження – загальні та випадкові; за часом дії – постійні та тимчасові; за важністю спричиненого результату – основні та другорядні; за характером дії – об'єктивні та суб'єктивні [3, с. 111]. Проте, на нашу думку, за внутрішнім змістом доцільно розрізняти й такі групи факторів як біологічно-демографічні (стать, вік, сімейний стан, стан здоров'я, розумові здібності) і соціально-психологічні (відношення суб'єкту до праці, психофізичний стан здоров'я, моральний клімат у колективі, стиль управління, авторитет, етика та культура, тощо). Вплив вище зазначених факторів має місце і стосовно трудової дисципліни, бо очевидною є залежність рівня останньої від таких чинників, як ефективність організації праці та виробництва; система матеріального і морального заохочення; рівень механізації та автоматизації (комп'ютеризації виробничих процесів); виховна, превентивна робота; стиль керівництва; самовиховання та свідомість членів трудового колективу. Тому, на нашу думку, у загальному розумінні основними факторами, які визначають рівень дисципліни, є якість законодавства в певній сфері правовідносин, інститут відповідальності, система організації праці, матеріально-технічна база, санітарно-побутові умови, а також задоволення працею з боку працівників, ступінь їх реального залучення

до управлінського процесу, зв'язок з громадськістю тощо. Більш детально дане питання знаходить відображення в роботах багатьох дослідників.

Зокрема, вважаємо конструктивною та ґрунтовною позицію Г.Б. Шишко, яка розглядає такі фактори, що впливають на стан трудової дисципліни: якість планування, рівень організації та умов праці, режим законності, психологічний клімат у колективі, стабільність кадрів, житлово-побутові умови та ін. На думку автора, саме неналежна організація праці та недоліки в матеріально-технічному забезпеченні підривають трудову дисципліну, наносять матеріальний і моральний збиток, зумовлюють у працівників безвідповідальне ставлення до своїх посадових обов'язків. При цьому зміцнення трудової дисципліни повинно забезпечуватися на підставі неухильного додержання норм законодавства, а нормальний психологічний мікроклімат працюючого – формуванням атмосфери шанобливого й відповідального ставлення до праці [4]. Крім того, цікавим фактом, на якому наголошує Г.Б. Шишко, є роль суб'єктивних факторів у підтримці рівня дисципліни праці. Наприклад, негативно впливають на останній шкідливі звички працівників: уживання спиртних напоїв, поява на робочому місці в нетверезому стані, паління, які є наслідком зниження продуктивності праці, прогулів, травматизму тощо. До інших суб'єктивних чинників, від яких прямо залежить рівень дисциплінованості, автор відносить вік, стать, освіту, кваліфікацію, соціальне положення, сімейний стан, стаж роботи (загальний та за спеціальністю), стаж у конкретній установі, кількість змінених організацій, а також соціально-психологічні якості особистості (відсутність ідей, безвідповідальність по відношенню до праці чи колективу, незадоволеність працею, місцем роботи чи професією та ін.) [4]. Хоча і вважаємо даний перелік чинників недостатньо повним, він є придатним для використання при розгляді дисципліни праці суддів. Доцільно звернути увагу й на напрацювання В.С. Венедиктова з даного питання, який головною складовою належного рівня дисципліни праці вважає самодисципліну працівників, що полягає в усвідомленні необхідності добровільного, точного і акуратного виконання роботи, дотримання правових і моральних норм, послідовного самовиховання, із чим ми повністю погоджуємося. Крім того, слухним зауваженням автора, на наш погляд, є звернення уваги на роль неофіційних психологічних груп у колективі на рівень дисципліни праці [6].

Проте, на нашу думку, узагальнюючи та підсумовуючи вище сказане, ключовим і значущим фактором забезпечення дисципліни праці є законодавча база та її ефективність. По-перше, ст. 139 Кодексу Законів про працю України регламентує основи забезпечення дисципліни праці, під яким законодавець розуміє створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідоме ставлення до праці, методи переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю, для чого в трудових колективах передбачене формування відповідної обстановки нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки, із застосуванням в необхідних випадках заходів дисциплінарного і громадського впливу. При цьому важливу роль відіграє трудовий розпорядок, що визначається внутрішніми правилами, затверджуваними трудовими колективами на основі типових правил, а в деяких галузях – статутів і положень про дисципліну [7].

По-друге, п.4 ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» проголошує: «Суддя зобов'язаний дотримуватися правил суддівської етики», а згідно ст. 83 Закону суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності в порядку дисциплінарного провадження з такої підстави, як «систематичне або грубе одноразове

порушення правил суддівської етики, що підриває авторитет правосуддя» [8]. Тому логічною і обґрунтованою є обов'язковість дотримання правил суддівської етики. Потрете, відповідальність суддів за порушення дисципліни праці передбачена й Правилами поведінки працівника суду, згідно розділу 5 яких «недобросовісне виконання працівником суду обов'язків, або зловживання наданими правами, з огляду на характер порушення, а також порушення вимог цих Правил, можуть бути підставою для дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності» [9, с.36].

У той же час очевидною є відсутність єдиного підходу та узгодженості норм права щодо питання суддівської дисципліни та дисциплінарної відповідальності, оскільки положення Кодексу суддівської етики носять лише рекомендаційний характер, і їх недотримання не тягне за собою дисциплінарної відповідальності: «Порушення стандартів професійної етики, встановлених цим Кодексом, не тотожні складам дисциплінарних проступків та підставам дисциплінарної відповідальності суддів» [10] тоді, як згідно Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (розділ VI Дисциплінарна відповідальність судді) суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності, у порядку дисциплінарного провадження з наступних підстав: 1) істотні порушення норм процесуального права при здійсненні правосуддя; 2) невжиття суддею заходів щодо розгляду заяви, скарги чи справи протягом строку, встановленого законом; 3) порушення вимог щодо неупередженого розгляду справи; 4) систематичне або грубе одноразове порушення правил суддівської етики, що підриває авторитет правосуддя; 5) розголошення таємниці, що охороняється законом та ін. [8]. Дана ситуація зумовлює нагальність гармонізації українського законодавства в контексті судової реформи для забезпечення високого рівня дисципліни праці суддів.

Слід зазначити, що одним із кроком судової реформи, у тому числі й з удосконалення нормативної бази, було прийняття Концепції вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів, у якій зазначаються основні фактори, що чинять негативний вплив у сфері правосуддя, зокрема: 1) консерватизм у підходах до реформування та брак чіткого бачення того, якою має бути судова система в державі; 2) невідповідність системи судів загальної юрисдикції вимогам Конституції України, видам та стадіям судочинства; 3) незавершеність реформи процесуального права; 4) перевантаженість судів та недостатня прозорість їх діяльності; 5) чинники, що перешкоджають незалежності судді; 6) неналежний рівень кваліфікації значної частини суддівського корпусу та малоєфективність системи професійної відповідальності суддів; 7) недостатнє фінансування судової влади; 8) неефективність системи виконання судових рішень [11].

На нашу думку, наведений вище перелік факторів є достатньо повним у контексті суддівської дисципліни, оскільки враховує саме специфічні риси останньої, проте вважаємо доцільним доповнити даний перелік суб'єктивними факторами (самовиховання, відношення до праці, психологічний настрій, рівень відповідальності, готовність до інтенсивної праці, культура та ін.), на які, на жаль, законодавець не звертає уваги. Крім того, слід більшу увагу приділяти матеріальному забезпеченню, яке є основним стимулом працівника в умовах ринкової економіки, і судді — не виключення. Відмітимо, що на сьогодні в Україні проголошено (згідно Закону «Про судоустрій та статус суддів»), що розмір заробітної плати (грошового забезпечення) судді повинен забезпечувати його фінансову незалежність [8]. Саме про даний аспект йде мова у багатьох міжнародних нормативних документах [12; 13; 14], із якими доцільно узгодити положення українського

законодавства, проте, підкреслимо, не лише декларативно, а й фактично на практиці.

Отже, підсумовуючи вище сказане, приходимо до висновку, що на забезпечення відповідного рівня дисципліни праці суддів чинять вплив низка внутрішніх і зовнішніх, суб'єктивних і об'єктивних факторів, які є тісно взаємопов'язаними. По-перше, внутрішні (суб'єктивні) фактори суддівської дисципліни пов'язані з впливом на останню з боку суддів, тобто до них відносимо особистісні та професійні якості, здібності, розуміння свого «високого статусу» та ролі в суспільстві, усвідомлення відповідальності, поважливе ставлення до праці, задоволення професією та місцем роботи, мотивація, відносини з колегами та вищими судовими органами, етика й культура праці, сімейний стан, відношення до займаної посади з боку близьких та рідних, стан здоров'я, оперативність, ініціативність, чесність, незалежність, справедливість, неупередженість, наявність шкідливих звичок, загальний і спеціальний стаж, досвід, вік, стать тощо. По-друге, зовнішні (об'єктивні) фактори діють на рівень дисципліни праці суддів з боку організації судового корпусу, судової системи та держави в цілому. До даної групи чинників пропонуємо відносити організаційну структуру судової системи, законодавчу базу щодо дисципліни праці та дисциплінарної відповідальності, власне інститут дисциплінарної відповідальності, матеріальне забезпечення, технічну базу, наявність інновацій щодо техніки та процесів діяльності (автоматизація документообороту, комп'ютеризація робочого місця судді тощо), санітарно-побутові умови праці (освітлення, шум, вібрація, безпека праці), стиль керівництва та управління в державі, знання та компетенція вищих органів і керівників, система стимулювання праці, особливості організаційної культури, стандартів професійної діяльності та етико-моральних правил поведінки, менталітет народу щодо значущості сфери правосуддя, рівень довіри громадян до суддів.

**Висновок.** Зважаючи на наведені вище фактори, для досягнення високого рівня забезпечення дисципліни праці доцільно: 1) гармонізувати законодавчу базу, узгодивши передусім норми Закону України «Про судоустрій і статус суддів», Правил поведінки працівника суду і Кодексу суддівської етики; 2) запровадити дієвий інститут дисциплінарної відповідальності суддів; 3) забезпечити достатній рівень матеріального та соціального захисту суддів; 4) розробити нормативи навантаження на суддів і суди; 5) автоматизувати процес суддівської діяльності із використанням інновацій техніки та технологій; 6) підвищити рівень підготовки та підвищення кваліфікації суддів; 7) зобов'язати суддів бути стриманими й толерантними у висловлюванні власних суб'єктивних думок щодо судових рішень та суддів; 8) надати нової сили Кодексу суддівської етики; 9) переглянути відносини із засобами масової інформації, які часто принижують авторитет судової влади; 10) припинити політичний тиск на суддів тощо.

Крім того, найголовнішим фактором досягнення високого рівня дисципліни праці суддів є самовдосконалення останніх. Саме судді мають прагнути бути взірцем правосуддя, незалежними, неупередженими в своїх поглядах, чесними, культурними і ввічливими, компетентними та освіченими, не піддаватися на провокації, уникати будь-якого «заплямування» репутації, усвідомлювати свою суспільну значущість і пишатися своїм високим статусом. Очевидно, що в певній мірі інститут дисциплінарної відповідальності стимулюватиме суддів до чесної та сумлінної праці із дотриманням дисципліни праці, проте, виходячи з аспектів імунітету та недоторканості, а також великої кількості недопрацювань і неузгоджень у законодавстві України, лише вмотивованість, самосвідомість і самовідповідальність перед народом є тією рушійною силою, що необхідна для створення незалежної судової влади.

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Большая Советская энциклопедия. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://bse.sci-lib.com/article106912.html>
2. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально трудові відносини. Навч. посіб. / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась та ін.. — К.: Центр учбової літератури, 2012. — 328 с.
3. Сербиновский Б.Ю. Экономика труда и социология труда / Б.Ю. Сербинский, В.А. Чуланова. — Ростов-на-Дону: «Феникс», 2009 г. — 512 с.
4. Шишко Г.Б. Дисциплина труда на производстве // Кадровик. Управление персоналом. — 2009 — №9. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.profmedia.by/pub/kadrovik/art/detail.php?ID=32614&sphrase\\_id=143708](http://www.profmedia.by/pub/kadrovik/art/detail.php?ID=32614&sphrase_id=143708)
5. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. — К., «Кондор». — 2003. — 296с.
6. Венедиктов В.С. Трудове право України: Підручники, навчальні посібники / В.С. Венедиктов. — К.: Істина, 2008 р. — 384 с.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII зі змін. і доп. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>
8. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 17 липня 2010 року № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України — 2010 р. — № 41-42; № 43; № 44-45 —С. 1468, ст. 529.
9. Державна судова адміністрація України, Рада суддів України. Правила поведінки працівника суду та коментар. Підготовлені в рамках проекту USAID «Україна: верховенство права». — Київ, 2010. — 40 с.
10. Кодекс суддівської етики, затверджений XI з'їздом суддів України 22 лютого 2013 року. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://court.gov.ua/userfiles/Kodex%20sud%20etiki.pdf>
11. Указ Президента України «Про Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів» від 10 травня 2006 року № 361/2006. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>
12. Основні принципи незалежності судових органів: Резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 13.12.1985 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_201](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_201)
13. Рекомендація № R (94) 12 «Про незалежність, дієвість та роль суддів»: Міжнародний документ Комітету Міністрів Ради Європи від 13 жовтня 1994 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_323](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_323)
14. Європейська хартія про закон «Про статус суддів»: Міжнародний документ Ради Європи від 10.07.1998 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_236](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_236)

