

УДК 341.23

Ярема В. А., здобувач Східноукраїнського
національного університету ім. В. Даля

Проблеми механізму реалізації трудових прав суддів в умовах судової реформи

У даний статті виокремлено проблеми механізму реалізації трудових прав суддів в умовах судової реформи. Визначено шляхи їх вирішення. Проаналізовано позиції науковців щодо вказаного питання.

Ключові слова: механізм, реалізація, трудові права, суддя, судова реформа.

В данній статті виділено проблеми механізма реалізації трудових прав суддів в умовах судової реформи. Определено пути их решения. Проанализировано позиции ученых по указанному вопросу.

Ключевые слова: механизм, реализация, трудовые права, судья, судебная реформа.

The article highlighted the problem of the mechanism of realization of labor rights of judges in terms of judicial reform. Defined solutions. Scientists analyzed the position on this issue.

Keywords: mechanism, the implementation of labor rights, the judge, judicial reform.

Актуальність теми. Станом на сьогоднішній день правове регулювання трудової діяльності особливої категорії працівників, якими є судді, зазнає істотних змін у зв'язку з проведеним в Україні комплексної судової реформи. Перш за все, вони стосуються такого ключового питання у сфері праці суддів, як реалізація трудових прав і свобод цих учасників трудових відносин. Останні як основна складова трудової правосуб'єктності суддів в умовах реформування судової гілки влади потребують підвищеного рівня охорони й захисту відповідними державними й недержавними інституціями. При цьому зменшення чи скасування передбачених законодавством про працю соціально-правових гарантій для суддів на підставі застосування заходів з удосконалення судової системи й правого статусу носіїв судової влади розглядається як недопустиме явище. З метою запобігання виникненню подібних випадків та забезпечення дотримання трудових прав суддів у стані непорушності перед державою слід стояти певні завдання, досягнення яких означає вирішення проблем механізму реалізації вказаних прав у повному обсязі, послуговуючись конституційними зasadами верховенства права, законності, транспарентності й неупередженості.

Метою статті є дослідження проблем механізму реалізації трудових прав суддів в умовах судової реформи та визначення шляхів їх вирішення.

Основний зміст. Проблемами механізму реалізації трудових прав суддів є:

1. Проблема приведення національного законодавства у сфері трудової діяльності суддів у відповідність до вимог міжнародних стандартів.

2. Проблема належної організації праці суддів.

3. Проблема нормативного визначення робочого часу суддів.

4. Проблема тимчасового переведення суддів до іншого суду.

Розглянемо детально кожну із вищевикладених проблем механізму реалізації трудових прав суддів в умовах судової реформи.

Визначення питання щодо удосконалення чинного законодавства, що регламентує трудову діяльність суддів, відповідно до вимог міжнародних стандартів є першою проблемою механізму реалізації трудових прав суддів в умовах судової реформи, що зумовлено існуючим на сьогодні незадовільним станом правового регулювання

трудових відносин цієї категорії працівників.

З огляду на вітчизняне законодавство спостерігається така негативна тенденція, як соціально-правова незахищеність працівників судової влади. Вона проявляється в наявності у правовій системі України багатьох норм, які виключно декларативно проголошують трудові права суддів, а також у відсутності формального вираження трудових прав, якими судді фактично володіють.

З іншого боку, означена проблема також пов'язана з необхідністю дотримання під час реформування судової влади України таких безумовних конституційних трудових прав суддів, як право на вільний і рівний доступ до державної служби, право на стабільність трудової зайнятості [1, с. 11], право на справедливу й гідну винагороду за працю, право на кар'єрний зрост, право на забезпечення належних й високоякісних умов праці, а також право на гарантування від незаконного звільнення у зв'язку з впровадженням заходів судової реформи. Тобто, йдеється про обов'язкове забезпечення на рівні нормативного та інституційного аспектів механізму непорушності трудових прав суддів в умовах судової реформи.

Вирішення досліджуваної проблеми повинно здійснюватися у напрямі інтеграції сучасного законодавства, яке регламентує трудові відносини суддів, до міжнародного та регіонального права. Такий шлях включає у себе багато векторів, спрямованих на удосконалення чинних норм трудового права суддів. Зокрема, це уніфікація, імплементація, наближення, тощо.

За своїм характером проблема адаптації чинного внутрішньодержавного законодавства у сфері праці суддів до міжнародних норм і правил є комплексною й наскрізною, оскільки пронизує усі інші проблеми механізму реалізації трудових прав суддів. Вона включає ряд питань, які стосуються реалізації окремих трудових прав суддів та удосконалення інститутів трудового права суддів.

За своєю сутністю національне законодавство у сфері праці суддів у повній мірі не відповідає таким міжнародно-правовим актам, як Європейська хартія про закон «Про статус суддів» [2, с. 27] та Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя від 1983 року [2, с. 106]. Зокрема, суперечить світовим стандартам існування в Конституції України та Законі України «Про судоустрій і статус суддів» положення про встановлення випробувального строку для таких працівників. Перше призначення судді на посаду, що являє собою оформлення трудових відносин за участю суддівських працівників, «не можна вважати прийнятним» [3, с. 45], а слід приймати суддів на роботу на безстроковій основі. Перевірка відповідності кваліфікації суддів повинна мати місце до початку встановлення трудових відносин з цими особами та допуску їх до виконання визначених законом трудових функцій. Випробувальний строк в п'ять років не виправданий й не розумний, оскільки складається враження, що судді постійно перебувають під загрозою звільнення у разі виявлення невідповідності цих працівників займаній посаді за кваліфікаційним рівнем. З метою вирішення цього питання варто передняти практику соціальних країн, які велику увагу приділяють не випробуванню суддівських працівників, а на їх попередній підготовці до здійснення основної трудової діяльності. Так, згідно Висновку Венеціанської комісії № 403/2006 CDL-AD (2007) 028 від 22.06.2007 року: «З метою узгодження потреби у випробувальному терміні (оцінці) із незалежністю суддів необхідно вказати, що деякі країни, такі як Австрія, встановили систему, що дозволяє проводити оцінку кандидатів для призначення на посаду судді під час випробувального строку, протягом

якого вони можуть брати участь у підготовці рішень, але самі ще не можуть виносити судові рішення, оскільки це право закріплене за суддями, що призначенні на посаду постійно» [2, с. 94]. Зарубіжна система попередньої трудової підготовки майбутніх суддів є взірцем для наслідування. Вона спрямована на розвиток навиків і знань роботи у сфері судочинства. Тому, на сьогодні з метою приведення вітчизняного законодавства у відповідність до вимог міжнародним стандартам в сфері регламентації трудової діяльності суддів існує необхідність у виключенні, зміні чи доповненні приписів, які за своїм змістом перешкоджають реалізації трудових прав суддів.

В умовах проведення судової реформи важливим питанням залишається створення умов для виконання суддями своїх трудових функцій й нормативне закріплення правил організації їхньої праці. Статистичні показники свідчать про те, що рівень організаційно-технічного, інформаційного, матеріально-фінансового та соціально-економічного забезпечення таких працівників дуже низький. Держава належним чином не забезпечує організацію праці суддів відповідно до міжнародних правил й стандартів, які зокрема включають вимоги щодо безпечності, оптимальної навантаженості й інших форм нормування трудової діяльності. Такий стан речей досить негативно впливає на якість й результативність роботи суддів, яка внаслідок цього може здійснюватися неефективно та несвоєчасно. Окрім того, внаслідок дії вказаних чинників не дотримуються трудові права суддів на належні умови праці та законодавчо не встановлюються гарантії їх реалізації.

Правильна організація праці суддів є запорукою успішного виконання робочих завдань, зокрема із здійснення правосуддя. Це надзвичайно важливий критерій у системі трудового режиму цих працівників, першоосновою якого виступають загальні норми трудового права. Водночас, він сприяє правовій регламентації трудових відносин суддів з урахуванням особливостей їх трудової діяльності. Однак, чинне законодавство не достатньо врегульовує питання щодо високопродуктивної організації праці працівників судової влади, у повній мірі не визначає відповідну методику та необхідні для цього нормативи. Насамперед, недоліком сучасної організації праці суддів є не-пропорційне навантаження на суддівських працівників або взагалі їх перенавантаження. Внаслідок існування таких явищ, під загрозою порушення перебувають такі трудові права суддів, як право на відпочинок, на отримання компенсацій за понадурочну роботу та навіть право на законне й вмотивоване звільнення. Щодо останнього, то слід зазначити, що Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 роки передбачається перегляд кількісного складу суддів [4] для вирівнювання робочого навантаження на таких працівників. Таким чином, мається на увазі зміна в організації праці суддів, що може стати підставою для припинення трудових відносин за участь вказаних працюючих осіб. Законне проведення зазначених змін можливе тільки завдяки наявності попредкувальних законодавчих заходів.

З метою вирішення проблеми забезпечення належної й ефективної організації праці суддів варто удосконалити інструментальний механізм нормативного регулювання трудової діяльності таких працівників відповідно до міжнародних стандартів. Під цим мається на увазі формальне відображення основних складових або засобів (інструментів) організації суддівської праці, що вироблені науково та практикою у сфері трудового права. Ще одним напрямом досягнення окресленої мети можна назвати покращення вже існуючих організаційних методів, зокрема, це стосується

нормативної регламентації автоматизованої роботи суду.

Вважається за потрібне привести Закон України «Про судоустрій і статус суддів» та інші акти у сфері судочинства у відповідність до Монреальської універсальної декларації про незалежність правосуддя, у п. 33 якої проголошується: «Найвищим пріоритетом держави є забезпечення судів адекватними засобами для належного відправлення правосуддя, включаючи матеріальні засоби та приміщення, які створювали б відповідні умови для незалежної, гідної та ефективної роботи суддів, належний судовий та адміністративний персонал і достатній поточний бюджет» [2, с. 110]. З наведеної положення слідує, що організація праці суддів є системним явищем. До її структури входять матеріальні та людські ресурси, які сприяють виконанню суддями своїх трудових обов'язків. Держава повинна вживати заходів щодо покращення належних умов трудової діяльності суддів.

Також, на сьогоднішній день існує потреба у забезпеченні виконанні Україною Директиви Ради Європейського Союзу № 003/88/ЄЕС щодо питання стандарту робочого часу, щорічних відпусток й роботи в нічний час та Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи «Про заходи щодо недопущення і скорочення надмірного робочого навантаження на суддів» № R від 16.09.1986 року щодо організації праці представників судової влади. Перш за все, у чинному трудовому законодавстві відсутнє легальне визначення робочого часу, що є обов'язковою вимогою Директиви Ради № 003/88/ЄЕС. Щодо нормування праці суддів, то вона характеризується наступними особливостями: 1) відсутність можливості визначення кількості справ, які повинен розглянути суддя за певний період; 2) неможливість визначення достатньої кількості судових рішень; 3) унікальність та складність кожної справи; 4) професіоналізм судді, поведінка сторін спору; 5) розподіл справ між суддями автоматизованою системою документообігу за принципами спеціалізації, врахування завантаженості кожного судді й вимог процесуального закону [5, с. 138, 140]. Названі особливості можна також назвати критеріями, за якими повинна бути здійснена організація праці судді. Ці ознаки є специфічними, оскільки властиві тільки судовій трудовій діяльності. Також, варто імплементувати в українську систему законодавчого регулювання трудових відносин суддів положення міжнародних та європейських нормативно-правових актів у сфері нормування трудової зайнятості суддів.

Стосовно поняття «робочий час», то його можна розуміти і водночас втілити у норму трудового права як період часу, протягом якого працівник виконує визначену на підставі укладеного з роботодавцем трудового договору трудову функцію, відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку. З урахуванням зазначеного сутність робочого часу судді полягає у здійсненні суддею покладених на нього законом обов'язків із відправлення правосуддя та інших, обумовлених займаною ним посадою, протягом визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку для судової установи періоду часу.

На додаток до вищезазначеного можна також запропонувати розробку єдиних нормативів навантаження суддів при розгляді справ, яке дасть можливість за формулою визначити максимальну кількість справ, які суддя має змогу розглянути у встановлений строк із дотриманням вимог процесуального й матеріального закону, а також встановити нормовану чисельність суддів, які повинні ці справи оперативно розглядати. Крім того, застосування нормативів організації праці, які ґрунтуються на правових критеріях, допоможе визначити розумні строки для розгляду суддівськими праців-

никами справи, що складає зміст виконуваної ними трудової функції. Але ці нормативи не можуть слугувати для визначення мінімальної кількості справ, які суддя має розглянути за певний період часу. У разі виникнення цього питання його мають вирішувати органи суддівського самоврядування, організовуючи діяльність суддів конкретного суду, а не за допомогою рекомендацій наукових статей [6, с. 33]. Серед критеріїв єдиних нормативів робочої завантаженості суддів має бути насамперед складність їх обсягу судової справи. Справедливим є зауваження вчених щодо недоцільності визначення мінімальної кількості справ, які повинен суддя розглядати і вирішувати, оскільки це не стимулюватиме суддівських працівників до належного виконання своїх трудових обов'язків. Нормування трудової діяльності суддів забезпечить якісне й кваліфіковане здійснення правосуддя як головної й виключної функції суду.

Переведення суддів як інститут трудового права та водночас як форма зміни істотних умов праці у сфері трудової діяльності цих працівників значно впливає на механізм реалізації трудових прав суддів. Особливо це простежується під час судової реформи, якою можуть бути запроваджені нові види переведень суддів. Зокрема, видається правильним утвердити в національному законодавстві інститут тимчасового переведення суддів для надання допомоги іншому суду. Внаслідок цього вдастся покращити стан організації праці цих працівників суду. З іншого боку, трудові права й соціально-економічні гарантії суддів можуть бути порушенні. З метою уникнення таких негативних наслідків вважається за потрібне розробити нормативний механізм тимчасового переведення суддів до іншого суду, який включатиме комплексних методичних правил здійснення цієї процедури, а саме: підстави, права суддів-працівників, обов'язки роботодавців, порядок оскарження працівниками рішень щодо переведення.

Окрім того, Законом України «Про судоустрій і статус суддів» не передбачено тимчасове переведення суддів для надання допомоги іншому суду, не встановлено максимально обмежений строк переведення, а також не гарантується право суддів на оскарження рішення про переведення. Це свідчить про невідповідність приписів судового законодавства міжнародним й регіональним правовим актам у сфері регулювання праці суддів. Тому, необхідно внести відповідні законодавчі зміни.

Тимчасове переведення судді для допомоги в роботі та зміцнення сусіднього суду – це одним із способів зменшення робочого навантаження на суддів. Відповідно до п. 3.4 Європейської хартії про закон «Про статус суддів», а також Пояснювальної записки до цієї хартії [7] суддям надається можливість тимчасового переведення. Тому, законодавчо потрібно встановити обмеження максимальної тривалості такого переведення з наданням судді можливості звернутися до відповідного органу для виправлення ситуації у разі, якщо він вважає свої права порушеними у зв'язку з переведенням [5, с. 140]. У такий спосіб необхідно забезпечити реалізацію трудових прав суддів та одночасно зменшити робоче навантаження на кожного суддю. Крім того, матиме місце й обмін суддівським трудовим досвідом й досягнення єдності суддівської трудової практики.

Переведення суддів не є новелою вітчизняного законодавства про статус суддів. Так, Законом України «Про судоустрій і статус суддів» у статтях 53, 75 й 82 [8] закріплюються деякі види переведення суддів, які можна класифікувати за певними підставами. По-перше, за наявністю згоди судді: а) як правило, суддів має бути переведено до іншого суду тільки за їх згодою; б) судді переводяться без їх згоди тільки у двох випадках: у разі реорганізації, ліквідації або припинення роботи суду;

в порядку дисциплінарного стягнення. По-друге, за строком повноважень: а) переведення суддів у межах п'ятирічного строку на посаду судді до іншого суду Президентом України тільки у встановленому законом порядку; б) переведення суддів, обраних безстроково, до іншого суду Президентом України або Верховною Радою України. При цьому, такі переведення суддів можуть бути до іншого суду того самого, вищого або нижчого рівня, а також у межах тієї самої або іншої спеціалізації за результатами проведення конкурсу або без нього. Переведення до певного рівня залежить від необхідності заміщення вакантної посади судді, в порядку застосування дисциплінарного стягнення до судді чи реорганізації, ліквідації чи припинення роботи суду, в якому суддя обіймає посаду. Наприклад, переведення судді до нижчого рівня суду є видом дисциплінарного стягнення, що застосовується до нього у порядку відповідного провадження.

Легітимізоване переведення суддів у разі припинення діяльності судових установ цілком відповідає Монреальській універсальній декларації про незалежність право-суддя, якою передбачено: «Розпуск суду не повинен впливати на суддів, що працюють у ньому. У такому випадку вони обов'язково повинні бути переведені до інших судів того ж самого рівня» [2, с. 110]. Ліквідація, реорганізація чи припинення роботи суду в жодному випадку не може підставою для обмеження чи скасування права суддів на працю. Держава як головний роботодавець суддів гарантує збереження їх трудових прав при настанні вказаних обставин та покладає на себе зобов'язання щодо подальшої безперешкодної реалізації суддівських прав.

Однак, Законом України «Про судоустрої і статус суддів» не передбачено тимчасове переведення суддів для надання допомоги іншому суду, не встановлено максимально обмежений строк переведення, а також не гарантується право суддів на оскарження рішення про переведення. Це свідчить про невідповідність приписів судового законодавства міжнародним й регіональним правовим актам у сфері регулювання праці суддів. Тому, варто внести відповідні законодавчі зміни.

Узагальнення питання щодо удосконалення правил та порядку переведень суддів на інші посади або до інших судів, удосконалення методик, розробка пропозицій відповідних змін до законодавства щодо організації праці суддів висвітлено у Стратегії розвитку судової влади України на 2015-2020 роки, затвердженої рішенням Ради суддів України № 71 від 11.12.2014 року [9]. Отримання реальних й плідних наслідків зумовлює вироблення детального плану конкретних заходів, а також відповідальних осіб. Будь-які дії або рішення при здійсненні означеного напрямку не можуть мати декларативного характеру. Усі можливі складові організації праці повинні бути чітко й зрозуміло визначеними.

Існуючий за чинним законодавством у сфері судоустрою і статусу суддів механізм правового регулювання трудового статусу цих працівників не враховує при підвищенні їх по службі досить важливий фактор. Це диференціація оплати праці (суддівської трудової винагороди) та кваліфікації праці суддів. Крім того, реформування судової гілки влади не має своїм наслідком спрощення надто складних законодавчих процедур отримання суддями легальних винагород за досягнення кар'єрних успіхів на основі диференційованого підходу. Щодо останнього, то під ним мається на увазі закріплення на законодавчому рівні максимально можливого переліку критеріїв розмежування професійних досягнень суддів. До того ж ці критерії повинні бути реально виконуваними, а не оціночними, абстрактними поняттями.

Напрямами вирішення вказаної проблеми є законодавче встановлення критеріїв справедливої оплати праці суддів та кваліфікаційного їх оцінювання. Вони повинні бути розроблені на засадах диференціації.

Висновок. На сучасному етапі реформування судової влади в Україні виникає чимало проблем механізму реалізації трудових прав суддів. Розуміння їх сутності та важливості сприяє виробленню ефективних методів удосконалення нормативної та інституційної складової механізму здійснення трудових прав таких працівників, які є основою для розробки комплексу практичних заходів з метою вирішення поставленого завдання. Керуючись таким постулатом та враховуючи результати проведеного дослідження, можна сформулювати наступні висновки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Єгорова В. С. Конституційно-правовий статус суддів судів загальної юрисдикції [Текст]: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Єгорова Валентина Сергіївна; НАН України, Інститут держави і права ім. В.М.Корецького. – К., 2008. – 17 с.
2. Європейські та міжнародні стандарти у сфері судочинства, Київ, 2015. – 708 с.
3. Іваночко І. Імплементація міжнародно-правових стандартів статусу суддів у конституційному праві України / І. Іваночко // Национальный юридический журнал: теория и практика. – 2014. – № 4. С. 42 – 46. – Режим доступу: <http://www.jurnalujuridic.in.ua/archive/2014/4/9.pdf>.
4. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015 – 2020 роки: Указ Президента України № 276/2015 від 20.05.2015 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 26 травня. – № 92.
5. Пусан К. Б. Шляхи оптимізації та удосконалення адаптації трудового законодавства України у сфері праці суддів до законодавства Європейського Союзу / К. Б. Пусан // Форум права. – 2015. – № 2. – С. 138 – 143. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_2_25.pdf.
6. Марчук Ф. М. Пропозиції щодо визначення критеріїв нормування навантаження суддів при розгляді кримінальних справ / Ф. М. Марчук, М. М. Цитович // Вісник Верховного Суду України. – 2011. – № 1. – С. 32 – 40. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vvssu_2011_1_7.pdf.
7. Пояснювальна записка до Європейської хартії про статус суддів від 10.07.1998 // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_a46.
8. Про судоустрій і статус суддів: Закон України № 2553-VI від 07.07.2010 року // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 41 – 42, № 43, № 44 – 45. – Ст. 529.
9. Стратегія розвитку судової влади України на 2015 – 2020 роки: Рішення Ради суддів України № 71 від 11.12.2014 // Офіційний веб-сайт «Судова влада України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://court.gov.ua/userfiles/file/DSA/RSU_site/2014/Att1_strategy.pdf.