

Arsentyeva E.S. The Role of the State in the Collective-Contractual Regulation of Labour as the Basis of Social Equality Organization in Ukraine. — Article.

The article deals with the analysis of modern scientific views which correspond to the legal acts concerning the definition of the role of the State in the collective-contractual regulation of labour. Definitely the unification of centralized and decentralized methods of regulation is the most effective way for the regulation of labour relationship. The conclusion is drawn that the development of the social partnership in the state on the base of the model of tripartism is not only historically stipulated but also necessary because one of the main functions of the state is the creator of the legal basis in accordance with which the problems social partnership are being solved.

Key words: collective contract, collective-contractual regulation of labour, centralized methods of regulation, decentralized methods of regulation.

УДК 349.22:347.97

*Барабаш Г.О.,
здобувач кафедри правознавства
СНУ ім. В. Даля*

**ІНСТИТУТ ПЕРЕВЕДЕННЯ СУДДІВ:
ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ**

В статті проаналізований інститут переведення суддів з точки зору гарантування трудових прав суддів. Досліджений вітчизняний досвід та зарубіжна практика переведення суддів у випадку змін в судовій організації. Зроблений висновок про невідповідність в цій частині чинного законодавства про судову систему конституційним гарантіям права на працю та запропоновані шляхи усунення виявлених недоліків.

Ключові слова: істотні умови праці, переведення на іншу роботу, трудові права суддів, зміна системи судів.

Однією із нагальних проблем теорії трудового права залишається регламентація питань, пов'язаних з гарантуванням трудових прав працівника в разі зміни умов трудового договору. Згідно зі ст. 32 КЗпП України до таких випадків можна віднести переведення працівника на іншу роботу. Щодо цієї процедури переведення продовжують і зараз точитися жваві дискусії — стосовно як вузького й широкого підходів до інтерпретації поняття «переведення» так і необхідності збереження оціночного характеру цієї категорії трудового права, або ж чіткого унормування всіх випадків, що можуть бути охарактеризовані саме як переведення працівника на іншу роботу. У той же час значення інституту переведення досить багатоманітне, тому що він є: (а) засобом перерозподілу робочої сили всередині підприємства, між різними підприємствами й регіонами з метою раціонального її використання; (б) підставою припинення трудового

214

договору; (в) гарантією права на працю; (г) засобом охорони праці; (д) засобом виховання шляхом заохочення.

Систематизуючи наявні в енциклопедичній літературі погляди щодо поняття «переведення», Ю.В. Гоголь дійшов висновку, що всі його визначення можна класифікувати на 2 групи, залежно від того значення, в якому вони використовуються: (а) фактичне — коли йдеться про просторове переміщення працівника з однієї роботи на іншу, і (б) юридичне — коли навіть за відсутності просторового переміщення змінюється правовий статус працівника, наприклад, характер виконуваної ним трудової функції [1, с. 355]. При цьому дослідник, базуючись на теоретичних розробках П.Д. Пилипенка, пропонує закріпити в проекті Трудового кодексу України положення про те, що переведенням на іншу роботу, яке потребує згоди працівника, вважається доручення останньому роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації чи посаді, а також зміна інших (крім робочого місця) істотних умов трудового договору, якщо при цьому не змінюється організація виробництва і праці [Див. 1, с. 358; 2].

Подібного підходу до тлумачення конструкції «переведення на іншу роботу» дотримується й А.М. Юшко, яка вважає, що під нею слід розуміти «зміну умов трудового договору, як-от: а) зміну місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного у певній місцевості (населеному пункті) і наділеного трудовою правосуб'єктністю, або місцевості, хоча б разом з підприємством, з яким укладений трудовий договір); б) зміну трудової функції (доручення працівникові роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій при укладенні трудового договору, або покладення на нього завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча б і в межах тієї ж спеціальності)» [3].

Уточнюють вищезазвану позицію С.М. Прилипка й О.М. Ярошенко: переведення на іншу роботу — це будь-яка зміна (а) трудової функції (спеціальності, кваліфікації чи посаді) працівника, (б) місця роботи, а також (в) обумовлених угодою сторін умов трудового договору, що не були викликані змінами в організації виробництва і праці [4, с. 341].

На жаль, така обгрунтована точка зору вчених і довгий не знайшла належного місця в роз'ясненнях вищої судової інстанції щодо розгляду органами правосуддя трудових спорів. До цього часу в спеціальній постанові Пленуму Верховного Суду України міститься спрощений правовий погляд на розуміння інституту переведення на іншу роботу: «Переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором». «Не вважається переведенням, що потребує згоди працівника, переміщення його на тому ж підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці» (абзаци 1, 2 п. 31 постанови Пленуму ВСУ №9 від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Як бачимо, в будь-якому разі про переведення можна вести мову, коли має місце не проста зміна умов праці, а істотна, яка, незважаючи на свою оціноч-

215

ність, певним чином деталізується з урахуванням обставин конкретної сфери трудової діяльності.

Об'єктом уваги даної публікації є конкретний випадок цієї правової процедури — переведення суддів. Ця проблематика, незважаючи на свою емпіричну актуальність, ще не була предметом спеціального дослідження в науці трудово-го права з позицій гарантування трудових прав судді.

Специфічність питання зумовлена як особливостями виникнення трудових правовідносин за участю судді, так і складністю трудової функції представника судової влади. Справа в тому, що, незважаючи на усталеність суддівської діяльності (як доводить практика функціонування вітчизняної судової системи), досить часто трапляються випадки переведення суддів з однієї судової установи в іншу. Загалом же в теорії судочинства термін «переведення» поширюється також на випадки: (а) обрання (призначення) судді до вищої судової інстанції, (б) призначення в суд іншої спеціалізації і (в) переведення із суду загальної юрисдикції до єдиного органу конституційної юрисдикції — Конституційного Суду України (чи навпаки).

Так, згідно зі ст. 72 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», прийнятого 7 липня 2010 р., суддя в межах 5-річного строку може бути переведений на роботу на посаду судді в інший місцевий суд за його письмовою заявою до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України про рекомендування його на посаду судді відповідного суду. При цьому ця процедура здійснюється за результатами конкурсу на заміщення вакантної посади судді. У разі участі в конкурсі на заміщення вакантної посади в іншому суді того ж рівня й юрисдикції за бажанням судді можуть бути враховані результати його попереднього кваліфікаційного іспиту. За однакових результатів конкурсу перевага надається тому кандидату, який має більший стаж роботи на цій посаді. Переведення судді в межах 5-річного строку на роботу на посаду судді в суд іншої юрисдикції відбувається за результатами складеного ним кваліфікаційного іспиту відповідно до вимог згаданого Закону. Повноваження по цій процедурі закріплюються за Президентом України.

Окремо регулюється порядок переведення суддів, обраних безстроково. Передбачається, що переведення такого судді з одного суду в інший того ж рівня і спеціалізації здійснюється Президентом України за письмовою заявою судді, до якої додається довідка Вищої кваліфікаційної комісії суддів України про наявність вакантної посади. Переведення судді, обраного безстроково, в суд іншого рівня тієї ж судової спеціалізації покладено на Верховну Раду України з дотриманням порядку, встановленого вказаним Законом і Регламентом Верховної Ради України для обрання судді. Якщо йдеться про переведення в суд іншої спеціалізації, то це справа теж Верховній Раді України за поданням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України за результатами складення суддею кваліфікаційного іспиту відповідно до зазначеного Закону (ст. 79).

До набрання чинності Закону України «Про судоустрій і статус суддів» нормативне регулювання питань переведення суддів мало депо інший характер. Так, за ст. 62 Закону України «Про судоустрій України» від 7 лютого 2002 р. суддя міг бути переведений в інший суд за його письмовою заявою. Переведення судді з одного суду в інший того самого рівня і спеціалізації — prerogative Президента України за поданням Голови Верховного Суду України або голови відповідного

іншого спеціалізованого суду згідно з вимогами законодавства. Усі інші переведення здійснювались у порядку призначення чи обрання судді, встановленому законом. Останнє означало, що судді, обрані безстроково, переводилися шляхом обрання їх Верховною Радою України на відповідну суддівську посаду.

Ми звернули увагу на проблему переведення суддів, бо вона має не тільки суто теоретичне, а й практичне значення. Досить указати, що за інформацією з офіційних джерел лише за 2009 р. Президентом України було переведено 54 судді, при цьому 16 із них — в інші регіони (в основному йдеться про суддів спеціалізованих судів, система яких передбачає існування лише одного місцевого суду у відповідному регіоні, за винятком 4-х суддів місцевих судів загальної юрисдикції, які були переведені в такі ж за інстанційністю суди інших регіонів). Ця цифра є достатньо серйозною з огляду на те, що в судовій системі (в місцевих та апеляційних судах) станом на 2009 р. працювало 8585 суддів [5]; при цьому переводилися судді, які попрацювали на займаних посадах 1-2 роки.

У кожному з описаних вище випадків переведення необхідна детальна регламентація, якої, на жаль, у чинному законодавстві про статус суддів бракує (ок, до речі, і в попередніх редакціях спеціальних нормативних актів). Законодавча база обмежується тільки вказівкою на можливість переведення суддів і не дає конкретних відповідей на численні запитання, що виникають на практиці. Наявного нормативного регулювання порядку переведення суддів явно недостатньо, що пояснюється, як мінімум, двома причинами.

По-перше, незрозуміло, як слід діяти в разі зміни в організації судів, точніше, в ситуації створення (або ліквідації) судів чи зміни їх штатної чисельності. Проте, що такі ситуації не надумані, можуть свідчити факти періодичної оптимізації системи судів. Наприклад, своїм рішенням глава держави 25 січня 2003 р. ліквідував 8 районних у м. Одесі судів і створив замість них 4 [6]. Після цього ним же було видано указ про переведення суддів із судів ліквідованих до новостворених (загалом інститут переведення було застосовано до 90 суддів) [7].

Звернімося до іншого прикладу — до реорганізації Президентом України військових судів. Згідно з Указом глави держави від 6 липня 2006 р. було ліквідовано низку цих спеціалізованих судових установ. В акті Президента зазначено, що «судді та інші військовослужбовці військових судів, зазначених у статті 1 цього Указу, переводяться за їх згодою до іншого суду, звільняються з посади судді, направляються для дальшого проходження військової служби у Збройних Силах України, інших військових формуваннях, звільняються в запас (відставку) в установленому законодавством порядку». До речі, у зв'язку з повною ліквідацією системи військових судів подібна норма з'явилась і в новому Законі України «Про судоустрій і статус суддів»: «Судді військових судів гарнізонів, апеляційних військових судів регіонів, апеляційного суду Військово-Морських Сил і переводяться за їх згодою до місцевих або апеляційних судів, крім спеціалізованих, на підставі заяви про переведення за рішенням органу, який їх обрав чи призначив, зі звільненням їх з військової служби». Такі судді за їх згодою також можуть бути звільнені в установленому порядку з посади судді і направлені для подальшого проходження військової служби до Збройних Сил України, інших військових формувань (абз. 3 п. 4 розд. XIII «Перехідні положення» Закону).

Другою причиною є заплановане проведення адміністративно-територіальної реформи в Україні, у зв'язку з чим неодмінно постане питання, як забезпечити оперативне й повноцінне реформування системи судів під нові («територіальні») умови. Адже чинний Закон України «Про судоустрій і статус суддів» цього через використання передбаченого в ньому інституту переведення суддів робити не дозволяє.

Щоб дати відповідь на ці непрості питання, слід звернутися до досвіду зарубіжного законодавства з питань судоустрою і статусу суддів, а також використати міжнародні стандарти у сфері судочинства.

Найбільш повно питання переведення суддів урегульовані в Конституційному законі «Про статус суддів Киргизької Республіки». Відразу звертає на себе увагу той факт, що, на думку киргизьких законодавців, інститут переведення суддів можна використовувати з метою ротатії останніх: ст. 25 Закону має назву «Переведення (ротатія) суддів». Відповідно до неї кожен суддя має право звернутись із заявою на ім'я Президента про переведення його в іншу місцевість або на іншу посаду в межах строку, на який його призначено або обрано. Забороняється переведення судді в останній рік строку, на який він обраний або призначений, за винятком випадків загрози його здоров'ю, особистій безпеці судді або членів його сім'ї, що спільно проживають з ним, а також якщо таке переведення здійснюється з метою запобігання шкоди правосуддю.

Передбачається, що для підвищення кваліфікації суддів, забезпечення рівних умов їх роботи й урахування їх інтересів Верховним судом Киргизстану може здійснюватися планова ротатія суддів місцевих судів за схемою, узгодженою з парламентом і затвердженою Президентом Республіки. При розробці планів ротатії має бути врахована позиція органів суддівського самоврядування.

Судді, які обіймають рівнозначні посади в місцевих судах (рівнозначними посадами суддів вважаються відповідні посади на рівні обласних, районних і прирівняних до них судів з умовами оплати праці, ідентичними умовам оплати на раніше займаній посаді), до закінчення строку їх повноважень можуть бути переведені Президентом на підставі подання Голови Верховного Суду й письмової згоди цих суддів, а також позитивного висновку Національної ради у справах правосуддя. При цьому суддя, що зазнав ротатії, зберігає свої повноваження до закінчення строку, на який його було призначено.

Переведення судді місцевого суду на нижчестоящу або вищестоящу посаду в місцевий суд чи вищий суд, а також переведення судді одного з вищих судів на посаду в інший вищий суд або на посаду судді місцевого суду здійснюється в порядку, встановленому для першого призначення (обрання) судді.

З метою забезпечення гарантій захисту й безпеки судді законодавчо закріплено можливість переведення його на іншу роботу зі збереженням за ним усіх передбачених матеріальних гарантій.

Повертаючись до застосування інституту переведення з метою ротатії суддівських кадрів, не можемо оминати увагою позицію, висловлену в науковій правовій літературі з приводу недоцільності таких кроків. Так, А.М. Юшко, посилаючись на дані наукових досліджень психологів, а також на практичні матеріали використання ротатії в органах митної служби, робить висновок

про необхідність «відмови в майбутньому від ротатії кадрів як антикорупційного заходу і падання переваги іншим заходам матеріального та морального заохочення державних службовців, а також посилення дисциплінарної відповідальності цієї категорії працівників» [3]. Зауважимо, що аналіз зарубіжного законодавства свідчить лише про поодинокі випадки встановлення можливості використання переведення суддів з метою їх ротатії.

Що ж стосується інших країн пострадянського простору, то для їх законодавства характерною є лише згадка про інститут переведення суддів в контексті підстав припинення їх повноважень. Відповідно до п. 11 ч. 1 ст. 14 Закону РФ «О статусе судей в Российской Федерации» повноваження судді припиняються у разі його відмови від переведення в інший суд у зв'язку з ліквідацією або реорганізацією суду, а також якщо суддя перебуває в родинних стосунках з головною або заступником голови того ж суду (чоловік (дружина), батьки, діти, рідні брати чи сестри, дідуся, бабусі, онуки, а також батьки, діти, рідні брати і сестри подружжя). Аналогічним чином передбачено можливість дострокового припинення повноважень судді у випадку його відмови від переведення через ліквідацію суду чи скорочення чисельності суддів і в білоруському законодавстві (абз. 9 ч. 3 ст. 124 Кодексу Республіки Беларусь про судочинство і статус суддів).

Якщо ж звернутися до досвіду країн з усталеними демократичними традиціями, насамперед можемо пересвідчитися в тому, що застосування інституту переведення суддів в інший суд за підставою змін в організації судової системи є нормальною практикою для багатьох європейських країн. Так, згідно з § 32 Закону ФРН «Про суддів» при зміні в організації судів або округів їх суддям, призначеним довгочасно або на певний період, можуть бути надані інші суддівські посади. При цьому (що, до речі, досить показово для країн з усталеними ліберальними традиціями) передбачається, що за браком такої можливості суддя може бути знятий з посади або ж йому може бути надано посаду з нижчим основним окладом [8, с. 77].

Що стосується міжнародних стандартів, то вони теж допускають можливість переведення судді у випадку «змін у судовій системі на підставі закону» (п.3.4. Європейської хартії про статус суддів). Окрім цього, у зазначеній Хартії передбачаються досить специфічні підстави для застосування цієї процедури до суддів: (а) переведення як дисциплінарна санкція і (б) тимчасове переведення «для зміцнення судового суду». Маємо також обмовитися, що всі ці три випадки є винятками із загального правила про можливість переведення судді виключно за його згодою.

Доречно вказати також і на те, що правило про неможливість переведення судді без його згоди в іншу місцевість має для національної правової системи і близьке історичне коріння: подібне правило ми можемо зустріти ще в Статуті судових установ 1864 р. (ст. 243).

Отже, на підставі проведеного компаративістського аналізу, з урахуванням вітчизняної практики можемо зробити такі висновки. Чинне законодавство України про статус суддів ставить їх у гірші умови порівняно з іншими категоріями працівників, зокрема, в частині гарантування їх трудових прав на випадок реорганізації чи ліквідації цієї судової установи, в якій вони працюють: суддя не має будь-яких гарантій збереження посади в разі зменшення штатної чисельності чи ліквідації суду. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» фактично передбачає лише один

випадак використання інституту переведення — це ситуація, коли суддя хоче обійняти вакантну посаду в іншому суді. Однак ігнорується ситуація, коли в процесі постійних трансформацій судової системи окремі суди можуть ліквідуватися, замість них створюватись інші, при цьому буде постійно змінюватися штатний розпис. І це триватиме до того часу, поки остаточно згідно з новими вимогами процесуально-го законодавства не буде встановлено оптимальне навантаження на кожного суддю.

З урахуванням вищевикладеного і з метою посилення гарантій трудових прав суддів пропонуємо доповнити Закон України «Про судоустрій і статус суддів» новою статтею, в якій передбачалися б порядок і підстави переведення суддів в інший суд без застосування існуючого порядку добору суддів. Насамперед треба передбачити, що такими підставами мають бути ліквідація суду і скорочення чисельності суддів у тому суді, де працює суддя. Йому має бути надана можливість вибору: переводитись в інший суд (при цьому може йти-ся лише про суди однієї рівні в судовій ієрархії і спеціалізації) чи звільнитися з посади. В останньому випадку можливим є передбачення компенсаторного механізму у вигляді надання звільненому судді преференцій при появі відповідних вакансій (зрозуміло, що подібні преференції мають діяти протягом розумного строку). Також потрібно визнати недоцільним існування на законодавчому рівні можливості переведення суддів, обраних безстроково, в інші суди без зазначення конкретних та однакових для всіх підстав для переведення.

Список використаної літератури:

1. Гоголь Ю.В. Щодо визначення поняття переведення працівників на іншу роботу / Ю.В. Гоголь // Держава і право. — 2009. — Вип. 46. — С. 354-358.
2. Пилипенко П.Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми пов'язані з переведенням і переміщенням працівників / П.Д. Пилипенко // Вісн. Львів. ун-ту. Серія юридична. — 2002. — Вип. 37. — С. 337-342.
3. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.М. Юшко; Нац. юрид. акад. України. — Х., 2002. — 20 с.
4. Прилишко С.М. Трудове право України: Підруч. / С.М. Прилишко, О.М. Ярошенко. — 2-ге вид., перероб. і доп. — Х.: Вид-во ФІППІ, 2009. — 728 с.
5. Огляд даних про стан здійснення правосуддя у 2009 році // [Електрон. ресурс] — Режим доступу: http://court.gov.ua/sudova_statystyka/e575747457/
6. Про внесення змін до Мережі та кількісного складу суддів місцевих судів: Указ Президента України від 25.01.2003 р., № 41/2003 // Офіц. вісн. України. — 2003. — № 5. — Ст. 171.
7. Про переведення суддів місцевих судів міста Одеси та призначення виконуючих обов'язки голів судів: Указ Президента України від 25.01.2003 р., № 43/2003: [Електрон. ресурс] — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
8. Законодавство про судовий устрій та статус суддів в Німеччині: Зб. матеріалів. — К.: Б.в., 2007. — 167 с.

Барабаш Г.А. Інститут переведення судей: проблеми теорії та практики. — Стаття.

В статті проаналізовано інститут переведення судей з точки зору гарантування трудових прав судей. Исследован отечественный опыт и зарубежная

практика перевода судей в случае изменений в судебной организации. Сделан вывод о несоответствии в этой части действующего законодательства о судоустройстве конституционным гарантиям права на труд и предложены пути устранения выявленных недостатков.

Ключевые слова: существенные условия труда, перевод на другую работу, трудовые права судьи, изменение системы судов.

Barabash Gr. A. Institute of transfer of judges: problems of theory and practice. — Article.

In the article the institute of transfer of judges is analysed from the point of view of guaranteeing of labour rights for judges. Domestic experience and foreign practice of transfer of judges is investigational in the case of changes in judicial organization. Drawn conclusion about disparity in this part of current legislation about judicial authority to the constitutional guarantees of right to work and the ways of removal of the educed defects are offered.

Keywords: substantial terms of work, transfer on other work, labour rights for a judge, change of the system of courts.

УДК 351.74

Барсуков К.В.,

здобувач Державного науково-дослідного інституту МВС України

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ОВС, УЧАСНИКІВ МІЖНАРОДНИХ МИРОТВОРЧИХ ПІДРОЗДІЛІВ

Досліджено адміністративно-правове забезпечення професійної підготовки працівників, які прийматимуть участь у складі міжнародних миротворчих підрозділів, визначені напрями такої підготовки та окреслені шляхи вдосконалення.

Ключові слова: професійна підготовка, органи внутрішніх справ, миротворчі підрозділи.

В наукових працях неодноразово наголошувалося щодо важливості забезпечення органів внутрішніх справ висококваліфікованими працівниками, які матимуть відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень. Питання професійної підготовки особового складу ОВС було предметом наукових пошуків В.Б. Авер'янова, М.І. Андрусієва, І.В. Арістової, О.М. Бандурки, О.П. Битяка, А.С. Васильєва, В.С. Венедиктова, І.П. Голосніченка, С.В. Додіна, М.І. Івшина, Р.А. Калюжного, А.Т. Комзюка, Я.Ю. Кондратьєва, О.П. Корєєва, І.Г. Кириченка, Ю.Ф. Кравченка, Н.П. Матвухіної, П.І. Орлова, О.І. Остапенка, В.П. Петкова,