

DOI: 10.34015/2523-4552.2023.2.06

УДК 349.2

Дашутін І. В.,

доктор юридичних наук, суддя

Касаційного адміністративного суду

в складі Верховного Суду

ORCID: 0000-0003-1611-5868

ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАКОННОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ЗА УЧАСТЮ СУДДІ

Стаття присвячена окресленню концептуальної сутності та переліку основних принципів забезпечення законності в трудових відносинах за участю судді в Україні. Встановлюється, що під досліджуваними принципами слід розуміти відносно стабільні, взаємоузгоджені та окреслені в нормативній формі засадничі ідеї, які в процесі своєї об'єктивації дозволяють ефективним чином забезпечувати законність у вказаних відносинах без шкоди для належного функціонування системи правосуддя, а також утвердження гідної праці судді. Принципи забезпечення законності в трудових відносинах за участю судді складають собою систему засадничих ідей, які поділяються на загальноправові, галузеві та спеціальні принципи. Основними загальноправовими принципами забезпечення законності в трудових відносинах за участю судді є принципи верховенства права, справедливості та рівності, законності, гуманізму. До галузевих принципів автор відносить: неприпустимість звуження свободи праці судді; гармонійна стабільність трудових відносин; забезпечення поваги до людської гідності судді, як працівника зі спеціальним трудовим статусом; гарантований захист трудових та суміжних прав судді державою. Групу спеціальних принципів складають: гармонійне поєднання положень трудового та адміністративного права у процесі забезпечення законності в трудових відносинах за участю судді; адекватна співмірність належного рівня соціального забезпечення судді з ризиками трудової діяльності судді, а також з обмеженнями та заборонами, які стосуються роботи судді; недопущення звуження гарантій незалежності та самостійності трудової діяльності суддів.

Ключові слова: *забезпечення законності, законність, принципи права, суддя, судово-правова реформа, трудові права, трудові правовідносини.*

Постановка проблеми. Реалізація законності у трудових відносинах за участю судді є механізмом і процесом, який функціонує у межах трудо-правового режиму забезпечення законності у сфері праці та правового режиму забезпечення діяльності суду, полягаючи у:

1) введенні в дію приписів, які спрямовані на встановлення правопорядку, за якого порушення положень трудового законодавства (також норм адміністративного законодавства, що регулюють питання службово-трудова відносин за участю судді) зводиться до мінімуму;

2) застосуванні відповідних прав та обов'язків у цій сфері. При цьому слід мати на увазі, що реалізація законності у вказаних правових відносинах за участю судді є явищем, що має очевидне соціально-правове значення, однак лише в тому разі, коли законність буде: 1) належним чином забезпечуватись; 2) гармонійним чином відповідатиме засадничим ідеям права, а саме – будучи органічного частиною правової системи України. У зв'язку із цим актуалізується питання комплексного аналізу відповідності поточного стану забезпечення реалізації законності у трудових відносинах за участю судді принципам такого забезпечення, а також приведення (в межах запланованої судово-правової реформи) у відповідність зазначеної забезпечувальної діяльності до вимог принципів забезпечення законності (далі – 33). Утім, слід констатувати, що досягнення такої мети ускладняється відсутністю наукових праць, присвячених з'ясуванню сутності та структури системи принципів 33 у трудових відносинах за участю судді, що є науково-практичним питанням, котре потребує вирішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Хоча принципи 33 у трудових відносинах за участю судді ще не були предметом окремого дослідження, необхідно зазначити, що у наукових розробках багатьох українських юристів-трудовиків розглядалися особливості принципів трудового права (А. В. Андрушка, В. А. Багрія, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, С. В. Вишновецької, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, О. В. Карпушової, Ю. В. Кернякевич-Танасійчук, Е. Л. Ковалюмнус, І. В. Ла-

гутіної, П. С. Луцюка, Ю. О. Остапенко, П. Д. Пилипенка, Є. Ю. Подорожнього, Д. І. Сірохи, О. А. Яковлева, В. А. Яреми, О. М. Ярошенка та ін.), а також багатьма вітчизняними вченими-юристами досліджувалась сутність принципів 33 (серед яких, Л. М. Белкін, О. О. Єрмак, Л. В. Мелех, І. Л. Невзоров, Н. П. Христинченко, Н. О. Цюприк та ін.). Наукові напрацювання цих та інших вчених є достатнім теоретичним підґрунтям для формування актуальної наукової думки з приводу сутності принципів 33 у трудових відносинах за участю судді.

Постановка завдання. Метою статті є з'ясування концептуальної сутності та переліку основних засадничих ідей (принципів) 33 у трудових відносинах за участю судді в Україні. Для досягнення цієї мети слід виконати наступні *завдання*: 1) визначити особливі риси 33 у трудових відносинах за участю судді; 2) сформулювати визначення поняття «принципи 33 у трудових відносинах за участю судді»; 3) окреслити структуру системи принципів 33 у трудових відносинах за участю судді; 4) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, «трудова відносина є ключовим елементом економіки будь-якої країни та основною складовою усього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їхнього характеру й досконалості безпосередньо залежить якість життя громадян, продуктивність праці, соціальна злагода у суспільстві, а також інші фактори зростання життєвого рівня суспільства та рівня розвитку держави» [1, с. 181]. Не є виключенням також й трудові відносини за участю

судді, результатом яких також є культивування справедливості в суспільстві, уможливлення розвитку правової держави в парадигмі людиноцентризму та ін. Утім вказане досягається лише в результаті, коли в трудових відносинах за участю судді забезпечується законність, що вимагає здійснення відповідної діяльності, яка характеризується низкою специфічних ознак, властивих лише їй. Зазначимо, для правового ЗЗ цих правовідносин за участю судді характерним є те, що: 1) ця забезпечувальна діяльність об'єктивується в діях судді, суб'єктів дисциплінарної влади (щодо судді), а також інших зобов'язаних суб'єктів, для яких це питання охоплюється їх предметом відання (при цьому найважливішим серед таких суб'єктів є адміністративний суд загалом та ВАКС, зокрема); 2) найбільш зацікавленим суб'єктом в реалізації законності у трудових відносинах за участю судді є сам суддя (утім, не меншою мірою в цьому зацікавлена також людина, суспільство та держава, котра розвивається крізь призму людиноцентризму та належного врядування); 3) судді забезпечують законність в трудових відносинах самостійно (однак, не маючи можливість застосовувати заходи самозахисту трудових прав; тобто, їх самостійне ЗЗ полягає в самоконтролі, недопущенні порушень правопорядку та ін.), а також через органи суддівського самоврядування та органи суддівського врядування (в цьому сенсі досить проблематичним є те, що по сьогодні заблокована діяльність Вищої кваліфікаційної комісії суддів України); 4) правове забезпечення реалізації законності концептуально узгоджується із законодав-

ством про працю, утім, безпосередньо міститься в нормах адміністративного законодавства, що регулює питання роботи суддів, виникнення, перебіг та припинення трудових відносин за участю судді.

Беручи до уваги підходи юристів-трудоваків до розуміння сутності принципів тих чи інших інститутів трудового права [2, с. 90; 3, с. 210], доходимо думки, що принципи ЗЗ у трудових відносинах за участю судді – це відносно стабільні, взаємоузгоджені та окреслені в нормативній формі засадничі ідеї, які в процесі своєї об'єктивації дозволяють ефективним чином забезпечувати законність у вказаних відносинах без шкоди для належного функціонування системи правосуддя, а також утвердження гідної праці судді.

Грунтуючись на позиціях українських вчених щодо інтерпретації структури принципів трудового права [4, с. 218; 5, с. 195-201], доходимо думки, що систему принципів ЗЗ у трудових відносинах за участю судді складають:

1. Загальноправові принципи ЗЗ у трудових відносинах за участю судді:

1) принцип верховенства права, що впливає з ч. 1 ст. 8 Конституції України та вимагає, що процес ЗЗ в таких правовідносинах був діяльністю, цілісно пронизаною ідеєю панування права в суспільстві та державі. Отже, цей принцип: а) унеможливорює спотворення мети ЗЗ, що може бути мотивованим бажанням суб'єкта владних повноважень використовувати заходи ЗЗ для опосередкованого примусу суддів до неправомірних процесуальних і позапроцесуальних рішень,

дій чи бездіяльності; б) дозволяє чітко тлумачити сутність завдань ЗЗ у трудових відносинах за участю судді, а так само – способи, методи, засоби їх об'єктивації (це має значення тоді, коли відповідна забезпечувальна діяльність неналежним чином врегульована законодавством, дозволяє широко (чи неоднозначно) тлумачити правовий статус суб'єктів ЗЗ в трудових відносинах за участю судді, що підвищує ризики порушення гарантій самостійності та незалежності трудової діяльності судді);

2) принцип справедливості та рівності, що вимагає наступного: а) вимоги ЗЗ у трудових відносинах за участю судді повинні відрізнятися від вимог ЗЗ у трудових відносинах загалом лише тою мірою, в якій відповідні спеціальні відносини відрізняються від загальних трудових відносин (тобто, відповідний принцип не допускає нівелювання людської гідності працівника, не змиває меж між особистим та службовим життям працівника та ін. лише з тих підстав, що відповідний працівник має спеціальний трудово-правовий статус, а відносини за його участі потребують особливих гарантій ЗЗ); б) ЗЗ не повинно мати дискримінаційний характер (ґрунтуватись на гендерних, вікових, расових та ін. упередженнях);

3) принцип законності, який впливає з ч. 2 ст. 19 Основного Закону України та вимагає, щоби ЗЗ у трудових відносинах за участю судді відповідали вимогам законності. Іншими словами, не допускається ЗЗ у формі, способами, методами, засобами, що не узгоджені із вимогами законності в правовій державі (не допускається так звана «революційна

законність», аргументи «політичної доцільності» тощо);

4) принцип гуманізму, що вимагає від суб'єктів ЗЗ в трудових відносинах врахування того факту, що форми, способи, методи та засоби ЗЗ не повинні принижувати в їх практичній об'єктивації людську гідність судді, а також його близьких осіб. Тим часом, слід мати на увазі, що «постійна гуманізація законодавства повинна обмежуватись межами раціональності, конструктивізму та соціальної відповідальності, не обумовлюючи стан інфантилізації суспільства» [6, с. 88]. Вказане також безпосереднім чином стосується логіки реалізації принципів, норм права, а також норм чинного законодавства, що стосуються питань ЗЗ.

2. Галузеві принципи ЗЗ у трудових відносинах за участю судді:

1) принцип неприпустимості звуження свободи праці судді. Враховуючи сутність свободи праці [7], доходимо думки, що відповідний принцип вимагає, щоби судді: а) не примушувались до виконання трудової діяльності поза робочим часом (попри це, насправді вказану вимогу сьогодні неможливо виконати, беручи до уваги умови триваючої кадрової кризи в системі правосуддя, а також неналежне співвідношення робочих годин судді та кількості справ, які суддя повинен розглянути; особливо гостро це питання постає в адміністративних судах); б) протягом робочого часу виконували повноваження, які впливають з їх спеціального трудово-правового статусу, а не обтяжувались додатковими повноваженнями (це не лише призводитиме до перевиснаження судді, що є надзвичайно актуальною проблемою сучасного

трудового права [8, с. 95–96], але й шкодитиме гарантіям незалежності і самостійності трудової діяльності судді, які важко забезпечити у разі зниженню якості роботи судді, що є перевиснаженням);

2) принцип гармонійної стабільності трудових відносин. Українськими вченими справедливо зазначається, що «стабільність трудових правовідносин у загальному сенсі є гарантією, яка становить собою бар'єр для фактичної об'єктивації некерованої соціальної динаміки у сфері праці, результатом чого може стати створення умов, за яких не буде досягатись мета правового регулювання у сфері праці» [6, с. 86], а отже – ймовірно порушення вимог законності. Саме тому, в стабільних трудових відносинах зацікавлений як працівник, так і «роботодавець, трудовий колектив, суспільство та держава; як правило, цей інтерес присутній і у близьких осіб працівника та роботодавця» [6, с. 86]. Утім, вказане не означає, що 33 в трудових відносинах не може припускати призупинення та припинення таких відносин, коли для цього є всі підстави та наявні для цього належні умови (у такому контексті стабільність трудових відносин набуває рис гармонійної стабільності, адже узгоджується також із вимогами законності);

3) принцип забезпечення поваги до людської гідності судді, як працівника зі спеціальним трудовим статусом. Такий принцип вимагає того, щоби 33 не виявлялись в: а) утиску особистих моральних та інших цінностей судді (коли вони узгоджені із засадами моралі, етики й не шкодять авторитету судової влади та держави загалом);

б) втручання в особисте життя судді, його близьких осіб (якщо таке втручання прямо не передбачено законодавством й не узгоджено з іншими принципами права. Цей принцип важко недооцінити, беручи до уваги той факт, що: а) особи, котрі бажають набути відповідний спеціальний трудо-правовий статус, охоче погоджуються на численні заборони та обмеження, пов'язані із виконанням роботи судді; б) обмеження приватних інтересів судді інтересами належного здійснення правосуддя, культивування справедливості в суспільстві не є достатнім аргументом для того, щоби реальний (чи удаваний) публічний інтерес виправдовував негуманне ставлення до судді, заперечував людську гідність судді в процесі реалізації вимог законності в трудових відносинах за участю судді;

4) принцип гарантованого захисту трудових (також суміжних) прав судді державою від порушень з боку суб'єктів владних повноважень та інших суб'єктів. Цей принцип вимагає щонайменше того, щоби держава: а) не допускала створення умов, за яких права суддів можуть бути порушені; б) створювала нормативно-правові, інституційні та інші гарантії забезпечення прав суддів; в) підтримувала умови, за яких унеможлиблюється корупційна практика в системі правосуддя; г) швидко притягувала усіх суб'єктів які порушили права судді, до юридичної відповідальності.

3. Спеціальні принципи 33 у трудових відносинах за участю судді:

1) принцип гармонійного поєднання положень трудового та адміністративного права у процесі 33 у трудових відносинах за участю

судді. Цей принцип, як зазначають вчені, вимагає того, щоби в процесі нормативного упорядкування (та реалізації таких норм) відносин з приводу праці публічного службовця не лише не мала місце практична суперечність норм законодавства про працю та адміністративного законодавства України, але й мало місце поєднання відповідних норм законодавства «таким чином, щоб результат цього поєднання не загрожував об'єктивації мети функціонування» правового механізму гідної праці службовців і мети трудового права в цілому [3, с. 187]. Отже, вказаний принцип в контексті трудових відносин за участю судді унеможливорює поступову законодавчу тенденцію до зниження стандартів гідної праці професійних публічних службовців задля ЗЗ діяльності таких працівників;

2) принцип адекватної (враховуючи реальний фінансово-економічний потенціал держави щодо забезпечення виконання функцій в соціальній сфері, у сфері правосуддя та ін.) співмірності належного рівня соціального забезпечення з ризиками трудової діяльності судді, а також з обмеженнями та заборонами, які стосуються роботи судді. Той факт, що судді охоче беруть на себе обов'язки не порушувати обмеження та заборони, дотримуватись суворих вимог службової дисципліни (також поза межами робочого часу), а також погоджуються виконувати соціально значущу функцію в суспільстві та державі (об'єктивувати судову владу в процесуальній діяльності) не означає, що держава не повинна компенсувати відповідні позбавлення судді, як працівника зі спеціальним трудо-

правовим статусом. Навпаки, ігнорування такого обов'язку держави створює ризики порушення законності в трудових відносинах за участю судді з боку судді (зокрема, через виснаження судді), а також вже є порушенням вимог законності в цих правовідносинах, що неприпустимо в правовій та соціальній державі, яка прагне долучитись до Європейського Союзу;

3) принцип недопущення звуження гарантій незалежності та самостійності трудової діяльності (роботи) суддів. Відповідна засаднича ідея вимагає, щоби процедури ЗЗ в трудових відносинах за участю судді не створювали жодних умов, за яких: а) знижуватимуться гарантії незалежності суду та незалежності і самостійності роботи суддів; б) створюватимуться ризики для забезпечення належного рівня соціальної безпеки суддів, їх родин; в) робота суддів стане політично залежною чи залежною від виконавчої, законодавчої гілки влади поза вимогами встановленого в Конституції України балансу розподілу влади в державі; г) становище судді (зокрема, судова кар'єра, реалізація інших трудових, соціальних та суміжних прав судді), їх трудова діяльність буде залежати від оцінки їх діяльності та рекомендацій (які можуть тлумачитись як вимоги) суб'єктів громадянського суспільства, а також міжнародних урядових чи неурядових організацій (коли такий вплив не узгоджений із принципами законності – не передбачений законодавством).

Висновки. Підводячи підсумок викладеному зазначимо, що на сьогодні ЗЗ в трудових відносинах за участю суддів залишається надзви-

чайно актуальним питанням, адже:

- 1) «сфера трудових правовідносин у цілому характеризується низкою проблемних моментів» [9, с. 90];
- 2) «рівень соціальної безпеки суддів залежить від дійсної якості забезпечення їх трудових прав» [10, с. 427], що є можливим щонайперше тоді, коли судді перебувають у трудових відносинах, що повною мірою узгоджуються із вимогами законності;
- 3) наразі триває підготовка здійснення чергової судово-правової реформи (її звершення заплановане до 2025 року) й в межах цієї реформи доцільно виправити недоліки режиму 33, що існує в трудовій діяльності суддів. При цьому слід мати на увазі проблеми відповідності трудових відносин за участю судді критеріям законності так чи інакше вирішуватимуться в тому разі, коли трудові відносини за участю вказаного працівника будуть ґрунтуватись на комплексі загальних, галузевих і спеціальних принципів 33. У зв'язку із цим необхідно наголосити, що вказані принципи узгоджуються із принципами законності (як особливого соціально-правового феномену, що має місце в правовій та демократичній державі), а також з принципами права загалом, що закономірно, адже:

- 1) розглядувані правові принципи є

органічною частиною правової системи, яка заснована на принципах права та (у своєму ідеальному стані) відповідає вимогам законності;

- 2) принципи 33 не можуть суперечити вимогам законності (законність не може бути забезпечена незаконними діями, бездіяльністю та рішеннями). Крім того, критично аналізуючи перелік окреслених принципів 33 в трудових відносинах за участю судді можемо помітити, що більшість з них взагалі не згадується в законодавстві про працю чи в адміністративному законодавстві. Утім, це не означає, що такі принципи є «надуманими» й не можуть застосовуватись на практиці, адже самі по собі принципи, маючи нормативну форму (як абстрактна норма поведінки), не обов'язково потребують нормативно-правового закріплення, що також не можливо (і не доцільно) здійснювати. Це пояснимо тим фактом, що відповідні принципи впливають із загальних принципів і частини галузевих принципів права (вони закріплені на конституційному рівні та/або на рівні інших законодавчих актів), а також окремих норм чинного законодавства й в остаточному вигляді окреслюються у свідомості того, хто осмислює відповідні принципи.

Список використаних джерел

1. Дашутін І. В. Європейська інтеграція щодо забезпечення законності у трудових відносинах. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 181-191.
2. Губська О. А. Проблеми правового регулювання працевлаштування та професійного розвитку державних службовців в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 415 с.
3. Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.

4. Бірюкова А. Г. Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 406 с.
5. Вакарюк Л. В. Система правових режимів у трудовому праві України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 492 с.
6. Гладкий В. В. Конструктивізм нормативних стандартів виникнення трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 84-89. doi:10.37440/soclaw.2020.04.16.
7. Джуря Х. Ю. Межі свободи праці. *Eurasian Academic Research Journal*. 2017. № 5. С. 111-115.
8. Пузанова В. В. Забезпечення психічного здоров'я суддів з метою поліпшення якості здійснення правосуддя. *Правові засади організації публічної влади: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 23-30 квітня 2018 р.)*. Хмельницький : ХУУП, 2018. С. 94-97.
9. Іншин М. І., Багрій В. А. Проблеми реалізації принципу законності у трудових правовідносинах. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 144. С. 81-92. doi:10.21564/2414-990x.144.154289.
10. Іншин М. І. Забезпечення трудових прав суддів як передумова їх соціальної безпеки. *Юридична наука*. 2020. № 1(103). С. 422-429. doi:10.32844/2222-5374-2020-103-1.51.

I. Dashutin, *Judge of the Supreme Court in the Administrative Cassation Court*,
LL.D., Associate Professor
ORCID: 0000-0003-1611-5868

The principles of ensuring legality in labor relations with a judge

The article is devoted to a comprehensive analysis of the conceptual essence and clarification of the scope of the system of basic ideas (principles) ensuring legality in labor relations with a judge in Ukraine. The author concludes that these principles should be understood as relatively stable, mutually agreed and objectified in a normative form, fundamental ideas that, in the process of implementation, make it possible to effectively ensure legality in these relations (without prejudice to the proper functioning of the justice system, as well as the approval of the decent work of the judge). Assuring legality in labor relations with a judge involves an integrated system of fundamental ideas, which includes the general legal principles, the branch principles (actually, principles of labor law), and the special principles. The main general legal principles of ensuring legality in labor relations with a judge are the principles of the rule of law, justice and equality, legality, as well as the principle of humanism. The author refers to the branch principles: the principle of the inadmissibility of narrowing the freedom of work of a judge within the framework of ensuring legality; the principle of the inadmissibility of distortion of the harmonic stability of labor relations in the process of ensuring legality; the principle of unconditional respect for the human dignity of a judge as an employee with a unique labor law status in the process of ensuring legality; and the principle of guaranteed protection of the labor (and related)

rights of a judge by the state from violations by subjects of authority and other subjects in the process of ensuring legality. A group of special principles consists of: the principle of a harmonious combination (correlation) of labor and administrative law norms in the process of ensuring legality in labor relations with a judge; the principle of adequate proportionality of the appropriate level of social security of a judge with the risks of a judge's work, as well as with restrictions and prohibitions that relate to the work of a judge; the principle of preventing the narrowing of guarantees of independence of judges' labor activity (work). The article concludes with a summary of the results of the study.

Keywords: *ensuring legality, judge, judicial and legal reform, labor relations, labor rights, legality, principles of law.*