

УДК 349.22

**ОСНОВНІ ТРУДО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ НАЛЕЖНОГО ПРИПИНЕННЯ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ СУДДЕЮ В УКРАЇНІ**

Карпушова О. В.,

*суддя Шостого апеляційного
адміністративного суду,
канд. юрид. наук
ORCID 0000-0001-6918-1311*

Як відомо, трудові відносини ґрунтуються на принципі стабільності перебігу цих відносин, а в межах трудових правовідносин із суддею – також на гарантіях незалежності судді. Попри це вказане не слід інтерпретувати як таке, що «трудовий договір (відповідно, й умови праці) не можуть бути зміненими, адже вказане означало би обмеження свободи праці працівника та наявної у роботодавця відносної свободи економічного розсуду».¹ Таким чином, слід наголосити, що суддя, будучи працівником із спеціальним трудо-правовим статусом, володіє свободою праці, котра охоплює також право припинити трудо-правові відносини. Крім того, суддю, як особливого працівника, також може бути звільнено.

У цьому сенсі слід мати на увазі, що під припиненням трудових правовідносин із суддею ми розуміємо передбачуване (за волевиявленням судді чи повноважного суб'єкта) чи непередбачуване (внаслідок обставин, що не залежать від волі сторін цих правовідносин) закінчення перебігу службово-трудових правовідносин на підставах і умовах, визначених у Конституції України та Законі України «Про судоустрій і статус суддів», що юридичним чином виявляється у межах порядку, закріпленого у законодавстві, реалізація якого не повинна шкодити незалежності суддів, сприяти поширенню на суддю, з яким припиняються правовідносини, усіх гарантій при звільненні, передбачених у трудовому та спеціальному законодавстві.

З огляду на окреслену концептуальну сутність припинення трудових правовідносин із суддею доходимо висновку, що комплекс основних трудо-правових засад належного припинення трудових правовідносин із цим працівником становлять такі засадничі ідеї:

¹ Пузанова В. В. Спроможність ототожнення зміни та новації трудового договору. *Вища освіта – студентська наука – сучасне суспільство: напрям розвитку* : матеріали. III міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 19 квіт. 2019 р.). Київ : МНТУ, 2019. С. 259–260.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

1. Припинення трудо-правових відносин з суддею повинно переслідувати законну мету, яка у фактичному вияві не повинна шкодити незалежності судді. Ця законна мета не може бути зведена до одного конкретного бажаного результату, адже основними такими результатами є: 1) забезпечення свободи праці працівника (судді); 2) захист безсторонності правосуддя, авторитету держави та престижу правового статусу суддів, що тією чи іншою мірою страждають у результаті неналежної поведінки конкретного судді; 3) забезпечення прав і свобод людини і громадянина; 4) захист незалежності суду та суддів; 5) забезпечення належного функціонування суду тощо. Саме тому доходимо думки, що зазначена мета є комплексною категорією. При цьому у кожному конкретному випадку ця «комплексна» мета вважається законною, коли вона ґрунтується на принципі законності (у сенсі концепції, виробленої українським ученим О. Ю. Муравенком¹), беззаперечних фактах наявності підстав й умов для припинення трудових правовідносин із суддею (кожна підстава для звільнення пов'язана з однією чи декількома виявами комплексної мети припинення зазначених правовідносин).

2. Припинення трудо-правових відносин з суддею відбувається за об'єктивної наявності умов і підстав здійснення відповідної кадрової процедури. У загальному сенсі підстави припинення трудових правовідносин – це юридичні факти, пов'язані з трудовими правовідносинами, обумовлюючи у фактичній дійсності (у площині обставин життєдіяльності) припинення трудо-правових відносин між працівником і роботодавцем. З огляду на те, що ці підстави є юридичними фактами, відповідно – вони повинні закріплюватись у нормах законодавства. У межах питання, що нами розглядається, мова йде про ст. 126 Конституції України та ст. 112 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Що ж стосується умов припинення трудових правовідносин із суддею, то ними є певна сукупність обставин фактичної дійсності, що мають місце у сфері праці та поза нею, виникнення та наявність яких обумовлює достатність фактичної підстави для припинення трудових правовідносин із суддею й спроможність застосування відповідної норми Конституції України, законів України «Про судоустрій і статус суддів»,

¹ Муравенко О. Ю. Особливості правової природи принципу законності. *Публічне право*. 2012. № 2. С. 380–384.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

«Про Вишу раду правосуддя», а також спроможність виникнення процесуальної підстави для припинення таких правовідносин.

3. Кадрова процедура припинення трудо-правових відносин з суддею відбувається у межах відповідного нормативно врегульованого порядку. Особливий порядок звільнення та припинення повноважень судді є гарантією незалежності судді, що безпосереднім чином закріплена у п. 1 ч. 5 ст. 48 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». На важливість цієї гарантії звертає увагу також і Верховний Суд (ВС), наприклад у постанові Великої Палати ВС від 28 березня 2018 року у справі № 800/405/17, в якій констатується, що для «забезпечення незалежності судової системи рішення про звільнення суддів мають ухвалюватися з дотриманням справедливих процедур, які забезпечують об'єктивність і неупередженість та встановлені у національному законодавстві». Тобто можемо дійти висновку, що особливий порядок звільнення та припинення повноважень судді буде належним (у контексті забезпечення незалежності судді) тоді, коли він ґрунтуватиметься на комплексі встановлених нами трудо-правових та адміністративно-правових засад належного припинення службово-трудоових правовідносин із суддею.

4. Припинення трудо-правових відносин з суддею повинно бути соціально безпечним. Певна річ, судді, як і будь-які інші категорії працівників, під час припинення з ними трудових правовідносин потребують певних гарантій. Це, по-перше, означає, що відповідні правовідносини із суддями припиняються на підставі, за умов і в порядку, що передбачається законодавством, а суддя може звернутись за захистом трудових прав і законних інтересів до суду, якщо вважає, що у процесі припинення з ним відносин держава порушила такі його права, інтереси. По-друге, вказане означає, що суддя повинен отримати певні соціальні блага, які для нього передбачаються законодавцем, зокрема у статтях 142, 143 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та в положеннях Кодексу законів про працю (КЗпП) України (окремі з них розкриті у Рішенні Ради суддів України від 1 березня 2019 року № 12).

Підбиваючи підсумки викладеного зазначимо, що питання припинення трудових правовідносин із суддями є однією із найбільш складних теоретичних і практичних проблем сучасного трудового права України, адже це питання безпосередньо пов'язане, з одного боку, із правом працівника на працю, правом на стабільні

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

трудоові правовідносини, правом на законне і справедливе припинення правовідносин, а з іншого – із правом на незалежну від будь-якого неправомірного впливу трудову діяльність судді. Вказане обумовлює особливе правове регулювання відповідної кадрової процедури, основні засади і підстави здійснення якої закріплені у тексті Конституції України та конкретизовані у законодавстві про судоустрій і статус суддів, що застосовуються також із урахуванням принципів трудового права та окремих норм КЗпП України, інших положень національного законодавства про працю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Пузанова В. В. Спроможність ототожнення зміни та новації трудового договору. *Вища освіта – студентська наука – сучасне суспільство: напрями розвитку* : матер. III міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 19 квіт. 2019 р.). Київ : МНТУ, 2019.
2. Муравенко О. Ю. Особливості правової природи принципу законності. *Публічне право*. 2012. № 2.