КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

КАРПУШОВА ОЛЕНА ВІТАЛІЇВНА

Прим. № ____
УДК 349.22

ДИСЕРТАЦІЯ

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ СУДДІВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Карпушова О.В.
(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий консультант –
доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України
ІНШИН Микола Іванович

Київ – 2020

АНОТАЦІЯ

Карпушова О.В. Проблеми правового регулювання праці суддів в умовах євроінтеграції України. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення (081 – Право). – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2020.

Дисертаційне дослідження присвячене визначенню та вирішенню проблемних аспектів правового регулювання праці суддів у межах поглибленої євроінтеграції України.

В роботі надано комплексну соціально-правову характеристику праці суддів, а саме розкрито соціальне значення цієї праці, визначено критерії та ознаки якісної роботи суддів. Встановлено актуальні перешкоди ефективній роботі суддів в Україні, а також стан виконання державою євроінтеграційних завдань відносно поліпшення функціонування судів та суддів. Окреслено комплекс теоретичних і практичних проблем, що перешкоджають забезпеченню трудових прав суддів в Україні, впровадженню в систему правосуддя стандартів гідної праці на всіх етапах існування трудових правовідносин із цією категорією працівників: під час виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді, у процесі перебігу та припинення трудових відносин із суддями. На підставі аналізу судової практики щодо захисту трудових прав суддів в Україні на кожному з означених етапів встановлено реальні проблеми, з якими стикаються судді на практиці під час реалізації свого права на працю, а також визначено роль судового захисту прав суддів в нашій державі. Виявлено особливості правового регулювання виникнення, перебігу та припинення трудових правовідносин із суддями в окремих державах-членах ЄС. Враховуючи проаналізований зарубіжний

досвід, сформульовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства у досліджуваній сфері.

В дослідженні отримано низку нових та удосконалених наукових положень, які можуть бути покладені в основу сучасної доктрини трудового права України, а також сформульовано ряд актуальних пропозицій стосовно внесення змін у діюче законодавство України про судоустрій і статус суддів щодо забезпечення гідної праці суддів, підвищення їх соціальної безпеки, мінімізації порушення незалежності трудової діяльності суддів. Основні з них наступні:

Уперше: 1) обґрунтовано трудо-правове значення проблеми відсутності у чинному законодавстві України критеріїв визначення якості роботи суддів, для вирішення якої розроблено теоретичне розуміння якісної роботи суддів та сформульовано систему відповідних критеріїв, які можуть бути закріплені в законодавстві про судоустрій і статус суддів. До них віднесено: 1) критерії публічного характеру: незалежна робота судді; об'єктивність і етичність роботи суддів; забезпечення суддями юридичної рівності; дотримання суддями принципу законності під час виконання роботи; 2) критерії змішаного характеру: рівень кваліфікації та професіоналізму; добросовісність у роботі; чесність та старанність у виконанні суддею роботи; вибудовування суддею роботи (у процесуальній та позапроцесуальній площині) відповідно до власних організаторських та аналітичних здібностей; ефективність професійної діяльності судді;

2) комплексно обґрунтовано позицію, у відповідності до якої реалізувати євроінтеграційні прагнення для України є неможливим до того моменту, поки не буде вирішено проблему забезпечення належного рівня незалежності суду та самостійності діяльності суддів. Вперше основними аргументами виступили: 1) актуальні тенденції правового регулювання трудової діяльності суддів у державах-членах ЄС (зокрема, Італії, Латвії, Польщі, Фінляндії, Німеччини, Хорватії та Чехії); 2) досвід набуття членства ЄС Болгарією, Хорватією та Румунією, який свідчить про те, що для

держави, яка бажає набути членства в ЄС, одним з найважливіших критеріїв задоволення її євроінтеграційного прагнення, є дійсне забезпечення державою стабільної та незалежної трудової діяльності суддів;

3) виокремлено та проаналізовано проблему фрагментарного врахування в Україні досвіду правового регулювання роботи суддів у державах-членах ЄС, а саме стандартів гідної праці суддів, високих гарантій самостійності їх трудової діяльності. Детально розкрито ефективні механізми, завдяки яким держави забезпечують незалежність суддів, та доведено, що ці механізми не враховуються в останніх судово-правових реформах;

4) на підставі аналізу судової практики визначено реальні практичні проблеми в сфері правового регулювання виникнення трудових відносин із суддями, а також встановлено, що у справах про порушення права на працю кандидата на посаду судді позовні заяви, які подавались до Верховного Суду (ВС) на рішення (дії) Вищої кваліфікаційної комісії суддів України (ВККСУ), Вищої ради правосуддя (ВРП), у переважній частині не стосуються питання дійсного порушення трудових прав кандидатів на посаду судді, а є наслідком не завжди правильного тлумачення позивачем норм законодавства з огляду на недоліки законодавства чи через надміру широке тлумачення цих норм законодавства; в результаті додатково констатовано проблеми якості законодавства про судоустрій та браку професійності його тлумачення у кандидатів на посаду суддів;

5) на підставі аналізу судової практики визначено реальні практичні проблеми в сфері правового регулювання припинення трудових відносин із суддями, зокрема, обґрунтовано, що судді звертаються до ВС за захистом права на стабільні трудові правовідносини і свободу праці, порушені: 1) рішеннями ВРП про звільнення, ухваленими: на підставі умисного порушення суддею прав людини і основоположних свобод, коли такого порушення не існувало (чи воно не було умисним); з метою відновлення довіри до судової влади, коли рішення ВРП не переслідувало цієї мети (чи

безпосередньо шкодило відновленню довіри до судової влади); 2) рішеннями ВРП про відмову у задоволенні заяви про звільнення з посади судді шляхом виходу у відставку, ухвалені на підставі неправильного застосування методики вирахування стажу, достатнього для виникнення у судді права на відставку; 3) діями та необґрунтованими рішеннями ВР України про звільнення суддів (до 30 вересня 2016 року). Також судді подають позови до адміністративних судів з метою захисту трудових прав, порушених «роботодавцем» у результаті невиконання обов'язків під час припинення трудових правовідносин із суддею;

6) зважаючи на євроінтеграційні завдання України, а також на проаналізований досвід окремих держав-членів ЄС, запропоновано внести ряд змін у чинне законодавство: 1) закріпити правило про поширення трудового законодавства на працю суддів (за прикладом Польщі, Німеччини, Хорватії, Чехії); 2) закріпити норму, яка зобов'язує усі законопроєкти, що стосуються судоустрою та статусу суддів, погоджувати з РСУ та ВРП; 3) встановити обов'язкову наявність у структурі трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді: необхідних для виконання функцій судді соціальних навичок (за прикладом Німеччини); вищої юридичної освіти, здобутої на території України (за прикладом Чехії); 4) закріпити правило, за яким суддя не йде у відставку у зв'язку із досягненням ним пенсійного віку, коли він цього не бажає (його стан здоров'я свідчить про можливість продовжувати працювати на посаді), а система правосуддя потребує його праці (за прикладом Польщі); 5) викласти ст. 112 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» у новій редакції, в якій ч. 1 міститиме загальне правило про підстави та умови звільнення суддів, а ч. 2 – перелік основних умов звільнення судді; 6) доповнити Закон України «Про судоустрій і статус суддів» нормою, згідно якої суддя отримує виплату (вихідну допомогу) під час звільнення у зв'язку із відставкою.

Удосконалено: 1) загальну характеристику актуальних проблем правового регулювання праці суддів в Україні, зокрема, доведено, що

означене характеризується такими проблемами: а) порушення права на працю (головою держави невчасно видається указ про призначення суддів; триває блокування діяльності ВККСУ); б) чинне законодавство містить ризики порушення права на працю кандидата на посаду судді, надаючи ВККСУ широкі повноваження у процесі відбору та добору суддів, які не є чітко визначеними і містять елементи суб'єктивного тлумачення; в) державою ігноруються потреби забезпечення належного рівня соціальної безпеки й стандартів гідної праці суддів; г) запровадження кваліфікаційної атестації суддів недостатньо збалансовано засадою недопустимості втручання у трудову діяльність суддів; д) судді залишаються позбавленими колективних прав; 2) комплексну характеристику особливих і проблемних аспектів правового регулювання перебігу трудових правовідносин із суддями; 3) наукові підходи до розуміння сутності правомірного припинення трудових правовідносин із суддею; 4) характеристику двох форм припинення трудових правовідносин із суддями: звільнення судді з посади та припинення повноважень судді; 5) визначення ролі та місця судових рішень у правовому регулюванні трудових відносин із суддями, зокрема продемонстровано, що правові позиції ВС можуть становити фундамент для подальшого виправлення недоліків правового регулювання праці суддів; 6) категоріально-понятійний апарат у досліджуваній сфері;

Дістали подальшого розвитку: 1) наукове розуміння соціального значення праці суддів у сучасній правовій, демократичній державі; 2) доктринальні підходи до розуміння моменту виникнення трудових правовідносин із кандидатом на посаду судді та кадрових процедур, які передують цьому моменту; 3) концептуальні підходи до розуміння сутності та структури трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді, що дозволило встановити проблему частого порушення вимог до трудової правосуб'єктності кандидатів, особливо в частині додаткових складових, при призначенні їх на посаду; 4) визначення можливості Україною досягти євроінтеграційні завдання, зокрема, на підставі узагальнення традиційних та

обумовлених судово-правовими реформами останніх років проблем доведено, що державою сьогодні порушується засаднича ідея стабільності трудових правовідносин, а також незалежності трудової діяльності суддів; що свідчить про неготовність держави реалізувати конституційно визначене євроінтеграційне прагнення Українського народу; 5) основні напрями оптимізації функціонування судів і суддів крізь призму євроінтеграційних завдань України.

Ключові слова: гідна праця суддів, євроінтеграція, соціальна безпека, судово-правова реформа, трудовий статус судді, трудові правовідносини із суддями, зарубіжний досвід країн ЄС.

ANNOTATION

The problems of legal regulating the judges' work in the context of European integration of Ukraine. – *Qualifying scientific work published as a manuscript.*

The dissertation for the degree of the doctor of legal sciences, speciality 12.00.05 – labor law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2020.

The thesis focuses on identification solution to the problem aspects of judges' work legal regulation in terms of thorough European integration of Ukraine.

The study presents the comprehensive social and legal characteristic of judges' work the social essence of this work has been disclosed, the criteria and signs of qualitative judges' work have been determined. The relevant obstacles to the effective judges' work in Ukraine have been identified, as well as the implementation status of the European integration tasks of the state related to improvement of functioning the courts and judges. There has been outlined a set of theoretical and practical problems that hinder ensuring the labor rights of judges in Ukraine, the introduction of decent work standards into the justice system at all stages of the existence of labor legal relations with this category of workers: in the

event of labor relations with candidates for the position of a judge, in the course of continuation and termination of labor relations with the judges. Based on the analysis of judicial practice on the protection of the judges' labor rights in Ukraine, at each of the mentioned stages, real problems are identified that judges face in practice when exercising their right to work, and the role of judicial protection of the judges' rights in our state is determined. The features of the legal regulation of the emergence, course and termination of labor legal relations with judges in individual EU member states are revealed. Considering the analyzed foreign experience, specific proposals for improving the national legislation in the area under study have been formulated.

The research obtained a number of new and improved scientific provisions that can be used as the basis for the modern doctrine of labor law of Ukraine, as well as formulated a number of relevant proposals for amending the current legislation of Ukraine on the judicial system and the status of judges in order to ensure decent work of judges while improving their social security, minimizing violations of the judges' labor activity independence. The main ones are as follows:

For the first time: 1) the labour and legal essence of the problem of lack criteria on defining the judges' work quality in current Ukrainian legislation have been substantiated, and to resolve this problem the theoretical understanding of the judges' qualitative work has been developed and the system of appropriate criteria has been formulated, which could be enshrined in the legislation on judiciary and the judges' status. They include: 1) criteria of public character: an independent judges' work; an objectivity and ethics of the judges' work; ensuring legal equality by judges; observance by judges of the legality principle in the work performance; 2) criteria of a mixed nature: the level of qualifications and professionalism; conscientiousness in work; honesty and diligence in the performance of the judge's work; lining up work by a judge (in a procedural and non-procedural plane) in accordance with his own organizational and analytical skills; the effectiveness of the judge's professional activity;

2) the position is substantiated comprehensively, in accordance with which it is impossible to implement the European integration aspiration for Ukraine till the time the problem of providing the appropriate level of court independence and the judges' work autonomy would be resolved. For the first time, the basic arguments were: 1) current trends in the legal regulation of the judges' work in the EU member states (in particular, Italy, Latvia, Poland, Finland, Germany, Croatia and the Czech Republic); 2) the experience of gaining the EU membership by Bulgaria, Croatia and Romania, which shows that for a state wishing to obtain EU membership, one of the most important criteria for satisfying its European integration aspirations is the actual provision by the state of a stable and independent labor activity of judges;

3) the problem of fragment consideration of the judges' work legal regulation in the EU member states have been singled out and analyzed, in particular, the standards of judges' decent work, high guarantees of autonomy of their working activities. The effective mechanisms due to which states provide the judges' independence have been disclosed in detail, and it is proved that these mechanisms have not been considered in the last justice and legal reforms;

4) based on the analysis of judicial practice, the real practical problems in the field of legal regulation of the emergence of labor relations with judges were identified, and it was also established that in cases of violation of the right to work of a candidate for the position of judge, statements of claim that were submitted to the Supreme Court (SC) for decisions (actions) of The High Qualification Commission of Judges of Ukraine (HQCJU), the High Council of Justice (HCJ), for the most part, do not relate to the issue of the actual violation of the labor rights of candidates for the position of a judge, but is a consequence of the not always correct interpretation of the law by the plaintiff, given the shortcomings of the legislation or through an overly broad interpretation these legal norms; as a result, the problems of the quality of legislation on the judicial system and the lack of professionalism in its interpretation among candidates for the positions of judges were additionally stated;

5) based on the judicial practice analysis, real practical problems in the field of legal regulation of terminating labor relations with judges were identified, in particular, it was substantiated that judges turn to the Supreme Council to protect the right to stable labor legal relations and freedom of labor, violated by: 1) decisions of the HCJ on dismissal adopted: on the basis of a deliberate violation by a judge of human rights and fundamental freedoms, when there was no such violation (or it was not deliberate); in order to restore confidence in the judiciary, when the decision of the HCJ did not pursue the goal (or directly harm the restoration of confidence in the judiciary) ; 2) decisions of the HCJ on the refusal to satisfy the application for dismissal of a judge by retirement, adopted on the basis of incorrect application of the method of calculating the length of service sufficient for a judge to have the right to retire; 3) actions and unfounded decisions of the Verkhovna Rada of Ukraine on the dismissal of judges (before September 30, 2016). Also, judges file claims with administrative courts in order to protect labor rights violated by the «employer» as a result of non-fulfillment of duties during the termination of labor legal relations with a judge;

6) taking into account the European integration task of Ukraine, as well as the analyzed experience of the certain EU member states, the author proposed to introduce a range of legislative changes: 1) to consolidate the rule on the extension of labor legislation to the work of judges (following the example of Poland, Germany, Croatia, the Czech Republic) 2) to consolidate the rule obliging all draft laws concerning the judicial system and the status of judges to be coordinated with the SCU and HCJ; 3) establish the obligatory presence in the structure of the employment legal personality of a candidate for the position of a judge: the social skills necessary for performing the functions of a judge (following the example of Germany); higher legal education received on the territory of Ukraine (following the example of the Czech Republic): 4) fix the rule according to which a judge does not resignation due to his reaching retirement age, when he has no will to do this (his health condition indicates the possibility of continuing to work in his position), and the justice system requires his work (following the example of

Poland); present the Law of Ukraine “On the Judicial System and the Status of Judges” Article 112 in the new edition, in which Part 1 will contain a general rule on the grounds and conditions for the judges’ dismissal, and Part 2 is a list of the main conditions for the dismissal of a judge; 6) to supplement the Law of Ukraine “On the Judicial System and the Status of Judges” with a provision according to which a judge receives payment (severance pay) upon dismissal due to resignation.

There have been improved: 1) a general description of the current problems of the judges’ labor legal regulation in Ukraine, in particular, it has been proven that this is characterized by the following problems: a) violation of the right to work (the head of state does not issue a decree on the appointment of judges in time, blocking of the activities of the HQCJU continues); b) the current legislation contains risks of violation of the right to work of a candidate for the position of a judge, giving HQCJU broad powers in the process of selection and recruitment of judges, which are not strictly defined and contain elements of subjective interpretation; c) the state ignores the needs of ensuring an adequate level of social security and standards of decent work for judges; d) the introduction of judges’ qualification attestation is not sufficiently balanced by the basis of the inadmissibility of interference in the work of judges; e) judges remain deprived of collective rights; 2) a comprehensive description of the special and problematic aspects of legal regulating the labor relations course with judges ; 3) scientific approaches to understanding the essence of the lawful termination of labor relations with a judge; 4) a description of two forms of labor legal relations termination with judges: dismissal of a judge from a position and termination of a judge’s power; 5) determining the role and place of court decisions in the legal regulation of labor relations with judges, in particular, it is shown that the legal positions of the Supreme Court can form the basis for further correcting the shortcomings of legal regulating the judges’ labour; 6) categorical and conceptual apparatus in the area under study;

There have been further developed: 1) scientific understanding of the social significance of judges’ work in a modern legal, democratic state; 2) doctrinal

approaches to understanding the moment of the emergence of labor legal relations with a candidate for the position of a judge and personnel procedures preceding this moment; 3) conceptual approaches to understanding the essence and structure of the labor personality of a candidate for the office of a judge, which made it possible to establish the problem of frequent violations of the requirements for the labor personality of candidates, especially in terms of additional components, when they are appointed to a position; 4) determination of Ukraine's ability to achieve European integration objectives, in particular, on the basis of a generalization of traditional problems and those caused by judicial and legal reforms of recent years, it has been proved that the state today violates the fundamental idea of labor relations stability, as well as the independence of the labor activity of judges; this indicates the state's unwillingness to implement the constitutionally defined European integration aspirations of the Ukrainian people; 5) the main directions of optimizing the functioning of courts and judges through the prism of Ukraine's European integration tasks.

Key words: decent work of judges, European integration, social security, judicial and legal reform, employment status of a judge, labour legal relations with judges, foreign experience of the EU countries.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

***Монографія*:**

1. Карпушова О.В. Правове регулювання праці суддів в Україні та країнах Європейського Союзу: теорія, практика, проблеми: монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 424 с.

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Карпушова О.В. Особливості порядку добору та призначення на посаду судді в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2018. № 50. Т. 2. С. 17-25.
2. Карпушова О.В. Особливість роботи суддів у сучасній правовій демократичній державі. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. № 2. Т. 4. С. 43-51.
3. Карпушова О.В. Актуальні питання вдосконалення функціонування судів та суддів у контексті євроінтеграційних завдань України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. № 1., Т. 4. С. 60-67.
4. Карпушова О.В. Ознаки та критерії якісної роботи суддів. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2017. № 1. Т. 4. С. 15-23.
5. Карпушова О.В. Трудова правосуб'єктність кандидатів на посаду суддів в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2017. № 2. С. 24-33.
6. Карпушова О.В. Правове регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в Латвійській Республіці. *Соціальне право.* 2020. № 1. С. 42-49.
7. Карпушова О.В. Правове регулювання трудових відносин із суддями у Чеській Республіці. *Соціальне право.* 2019. № 4. С. 28-33
8. Карпушова О.В. Припинення трудових правовідносин із суддями на підставі п. 3 ч. 6 ст. 126 Конституції України. *Юридична наука:* науково-практичний журнал. 2019. № 1. С. 89-110.

9. Карпушова О.В. Робочий час і час відпочинку суддів в Україні. *Юридична наука:* науково-практичний журнал. 2019. № 5. С. 112-120.

10. Карпушова О.В. Особливості регулювання виникнення трудових відносин із кандидатом на посаду судді у Республіці Хорватія. *Юридична наука:* науково-практичний журнал. 2019. № 4. С. 30-38.

11. Карпушова О.В. Поняття та засади припинення трудових правовідносин із суддею в Україні. *Юридична наука*: науково-практичний журнал. 2019. № 3. С. 52-59.

12. Карпушова О.В. Припинення трудових правовідносин із суддями у Польщі та Хорватії. *Юридична наука:* науково-практичний журнал. 2019. № 2. С. 87-94.

13. Карпушова О.В. Відносин із кандидатами на посаду судді в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2019. № 1. С. 134-142.

14. Карпушова О.В. Забезпечення безпечних, здорових і справедливих умов праці суддів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2019. № 54. Т. 2. С. 119-125.

Статті у зарубіжних періодичних наукових виданнях:

1. Карпушова Е.В. Проблемы обеспечения надлежащих условий работы судей в Украине. *Право и Закон*. 2019. № 2. С. 27-35.

2. Карпушова Е.В. Обеспечение безопасных условий работы судей в Украине. *Право и Закон.* 2019. № 3. С. 88-95.

3. Карпушова Е.В. Правовое регулирование трудових отношений с судьями в республике Польша. *Право и политика*. 2019. № 2. С. 90-97.

4. Карпушова Е.В. Участие судьи в коллективных трудовых переговорах и в профессиональных объединениях в Украине. *Право и политика*. 2019. № 3. С. 66-76.

5. Карпушова О.В. Правове регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді у ФРН. *VisegradJournalonHumanRights*. 2019. № 6/2. С. 87-98.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Карпушова О.В. Загальнотеоретична сутність трудової діяльності суддів. *Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25-26 червня 2015 року). К.: Наук.-дослід. ін-т публічного права, 2015. С. 80-83.

2. Карпушова О.В. Забезпечення і реалізація трудових прав суддів: аспект оптимізації. *Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 23-24 липня 2015 року). К.: Наук.-дослід. ін-т публічного права, 2015. – С. 68-71.

3. Карпушова О.В. Міжнародно-правове регулювання сфери забезпечення і реалізації трудових прав суддів. *Право як регулятор суспільних відносин: історія, теорія, практика*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18-19 квітня 2016 року). К.: ВГО «Майбутнє країни», 2016. С. 64-66.

4. Карпушова О.В. Поняття якості роботи суддів. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 08-09 лютого 2019 року). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 66-70.

5. Карпушова О.В. Досвід правового регулювання кваліфікаційної атестації суддів у Республіці Італія. Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18-19 січня 2019 року). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С. 78-82.

6. Карпушова О.В. Припинення трудових правовідносин із суддями у Чеській Республіці. *Право як ефективний суспільний регулятор:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 15-16 лютого 2019

року). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 44-48.

7. Карпушова О.В. Трудоправовий аспект проблематики організаційного забезпечення суддів. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2019. С. 46-50.

ЗМІСТ

Перелік умовних скорочень……4

Вступ……6

Розділ 1. Соціально-правова характеристика праці суддів в контексті євроінтеграції України……21

1.1 Соціальне значення праці суддів в правовій, демократичній державі……21

1.2 Критерії та ознаки якісної роботи суддів……39

1.3 Проблеми, що створюють перешкоди ефективній та якісній роботі суддів в Україні……65

1.4 Євроінтеграційні завдання України в частині поліпшення функціонування судів та суддів……..90

Висновки до Розділу 1……104

Розділ 2. Проблеми правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в умовах євроінтеграції України……108

2.1 Правове регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в Україні……108

2.2 Правове регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в країнах ЄС……..147

2.3 Судова практика України щодо виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді……..171

Висновки до Розділу 2……..……..190

Розділ 3. Проблеми правового регулювання перебігу трудових відносин із суддями в умовах євроінтеграції України……...195

3.1 Правове регулювання перебігу трудових відносин із суддями в Україні…….195

3.2 Правове регулювання перебігу трудових відносин із суддями в країнах ЄС……..……...234

3.3 Судова практика України щодо перебігу трудових відносин із суддями…….……260

Висновки до Розділу 3……281

Розділ 4. Проблеми правового регулювання припинення трудових відносин із суддями в умовах євроінтеграції України……..287

4.1 Правове регулювання припинення трудових відносин із суддями в Україні…….……287

4.2 Правове регулювання припинення трудових відносин із суддями в країнах ЄС…….……..…323

4.3 Судова практика України щодо припинення трудових відносин із суддями…….……339

Висновки до Розділу 4…….……367

Висновки…….…….374

Список використаних джерел……..…..386

Додатки……..462

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

АМКУ	Антимонопольний комітет України
АПУ	Адміністрація Президента України
АРК	Автономна Республіка Крим
АТО	антитерористична операція на сході України
БППС	Бангалорські принципи поведінки суддів
ВАСУ	Вищий адміністративний суд України
ВГО	Всеукраїнська громадська організація
ВГСУ	Вищий господарський суд України
ВККСУ	Вища кваліфікаційна комісія суддів України
ВП ГУНП	Відділ поліції Головного управління Національної поліції
ВР	Верховна Рада
ВРП	Вища рада правосуддя
ВРЮ	Вища рада юстиції
ВС	Верховний Суд
ВСПІВ	Вищий суд з питань інтелектуальної власності
ВССУ	Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ
ВСУ	Верховний Суд України
ГА ООН	Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй
ГО	Громадська організація
ГПК	Господарський процесуальний кодекс
ГПУ	Генеральна прокуратура України
ГРД	Громадська рада доброчесності
ГСУ	Головне слідче управління
ГУНП	Головне управління Національної поліції
ГУСБ	Головне управління Служби безпеки
ГУЮ	Головне управління юстиції
ДСА	Державна судова адміністрація
ЄРДР	Єдиний реєстр досудових розслідувань
ЄСПЛ	Європейський суд з прав людини
КАСУ	Кодекс адміністративного судочинства України
КДКА	Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія адвокатури
КЗпП	Кодекс законів про працю
КК	Кримінальний кодекс
КМУ	Кабінет Міністрів України
КПК	Кримінальний процесуальний кодекс
КСУ	Конституційний Суд України
КУпАП	Кодекс України про адміністративні правопорушення
ЛР	Латвійська Республіка

МАС	Міжнародна асоціація суддів
МВС	Міністерства внутрішніх справ
МОЗ	Міністерство охорони здоров'я
МОП	Міжнародна організація праці
МСЕК	медико-соціальна експертна комісія
НАН	Національна академія наук
НАПрН України	Національна академія правових наук України
НГУ	Національна гвардія України
НПУ	Національна поліція України
НРК	Національна рамка кваліфікацій
НШСУ	Національна школа суддів України
ООН	Організація Об'єднаних Націй
ООС	операція Об'єднаних сил
ПАТ	публічне акціонерне товариство
РП	Республіка Польща
РСУ	Рада суддів України
РУ ГУ	Районне управління головного управління
РХ	Республіка Хорватія
САП	Спеціалізована антикорупційна прокуратура
СВ	Слідчий відділ
ССО	Служба судової охорони
ТОВ	Товариство з обмеженою відповідальністю
ТСК	Тимчасова спеціальна комісія з перевірки суддів судів загальної юрисдикції
ТУ ДСА	Територіальне управління державної судової адміністрації
Укрдержреєстр	Державна реєстраційна служба України
ФРН	Федеративна Республіка Німеччина
ЦК	Цивільний кодекс
ЦПК	Цивільний процесуальний кодекс
ЧР	Чеська Республіка

ВСТУП

Актуальність теми. Вдосконалення судової системи та поступове наближення України до реалізації євроінтеграційних прагнень потребує висування державою на перший план питання вирішення проблем забезпечення гідної праці суддів в Україні. Це є закономірним з огляду на те, що саме за допомогою роботи суддів забезпечується демократичний режим у державі, важливими ознаками якого є доступність діалогу громадянина з владою та безбар'єрність звернення за захистом, надання заявнику необхідного захисту без жодного упередження. Саме неупереджена, незалежна діяльність суддів дозволяє впроваджувати та захищати панування в державі права, відповідно, робота суддів виступає важливим фактором в побудові правової демократичної держави, а також важливим елементом функціонування усіх державних органів, орієнтованим на право, на ідею людини як найвищої цінності. Особливо важливою специфікою роботи суддів є те, що задоволення права на доступ до правосуддя та судовий захист можливі винятково в межах роботи цієї категорії працівників. Відтак суддями реалізуються спеціальні суспільно корисні та необхідні функції по забезпеченню верховенства права, демократичності і законності.

Однак, не дивлячись на вказану значущість роботи суддів, по сьогоднішній день державою не було належним чином вирішено низку актуальних проблемних питань, пов'язаних зі складнощами реалізації особливої трудової функції суддями. Це сукупно зводить нанівець намагання законодавця виконати євроінтеграційні завдання України і задовольнити європейські прагнення нашої держави, що є можливим лише за умови побудови дійсно правової держави, в якій функціонує незалежний суд.

Удосконалення правового регулювання праці суддів значною мірою оптимізує процес здійснюваної судової реформи, але відповідна нормотворча робота повинна ґрунтуватись на принципі науковості, враховувати актуальні наукові пропозиції стосовно наявних проблем та подальшого розвитку законодавства, що врегульовує трудову діяльність суддів у нашій державі.

Сьогодні проблематика правового регулювання праці суддів, правового статусу суддів як суб'єктів трудового права не є новою для вітчизняної трудоправової науки. Зокрема ці питання вже досліджували Т.В. Андрейчук, Г.О. Барабаш, О.С. Беспалов, І.О. Грибан, М.В. Данилова, М.А. Дідиченко, В.О. Журавель, Г.А. Зуб, П.Ф. Карпечкін, В.В. Кузьменко, Б.Б. Курбанов, М.І. Логвиненко, А.О. Дегтяр, К.Ю. Мельник, Л.М. Москвич, С.Б. Подкопаєв, О.Л. Польовий, Є.Ю. Пономаренко, С.В. Прилуцький, К.Б. Пусан, Р.В. Романюк, Д.В. Ткаченко, В.О. Чернова, С.В. Чернота, А.В. Шевченко, Т.В. Штих, В.А. Ярема та інші вчені.

Крім того, питання, що супроводжують означену тематику, висвітлювали у дослідженнях особливостей правового регулювання праці публічних службовців такі вчені, як-от: В.М. Андріїв, А.В. Андрушко, О.С. Арсентьєва, Ю.В. Баскакова, В.В. Безусий, В.В. Бонтлаб, С.Я. Вавженчук, Н.М. Вапнярчук, Л.Ю. Величко, В.С. Венедиктов, С.В. Вишновецька, О.М. Ганечко, Н.Д. Гетьманцева, А.О. Головачова, І.П. Греков, О.А. Губська, І.В. Дашутін, О.Ю. Дрозд, В.І. Журавель, Т.А. Занфірова, М.І. Зубрицький, С.І. Ілларіонова, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, М.І. Кобаль, А.Ю. Коротких, В.Л. Костюк, О.Є. Костюченко, І.В. Кудрявцев, О.В. Лавриненко, С.С. Лукаш, П.С. Луцюк, А.Р. Мацюк, В.Я. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, Л.Р. Наливайко, Н.М. Неумивайченко, М.О. Обушенко, В.М. Павліченко, М.В. Панченко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.О. Процевський, Є.Ю. Подорожній, С.Д. Порощук, В.О. Радіонова-Водяницька, Д.І. Сіроха, О.А. Соколова, Н.М. Хуторян, Ф.А. Цесарський, Г.І. Чанишева, О.В. Чорноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші.

Визнаючи значний вклад цих науковців у вирішення низки теоретичних і практичних проблем забезпечення гідної праці суддів, все ж зауважимо, що комплексного дослідження глибокого рівня, як того потребує означена тематика з усіма її теоретичними проблемами, які крізь призму завдань європейської інтеграції України вимагають нового розгляду та

аналізу, проведено до сьогодні ще не було. Вказане свідчить не лише про теоретичну доцільність проведення даного дисертаційного дослідження, але й вказує на практичну потребу відповідного опрацювання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана в Науково-дослідному інституті публічного права в рамках бюджетних тем: «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (№ 0115U005495), «Адміністративно-правове забезпечення розвитку судової влади в Україні» (№ 0117U004649). Дисертаційне дослідження спрямоване на виконання Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015, Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016-2020 рр., схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 03 березня 2016 року.

Мета і завдання дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є на підставі визначення проблем правового регулювання праці суддів в Україні сформулювати науково-обґрунтовані пропозиції щодо його оптимізації, враховуючи євроінтеграційні завдання України та досвід держав-членів ЄС.

Для досягнення поставленої мети у дисертації необхідно, насамперед, виконати наступні *завдання*:

- розкрити соціальне значення праці суддів у сучасній правовій демократичній державі;

- визначити й розкрити ознаки та критерії якісної роботи суддів;

- виокремити актуальні проблеми, що шкодять ефективній та якісній роботі суддів в Україні;

- на підставі узагальнення актуальних проблем правового регулювання праці суддів окреслити основні напрями оптимізації функціонування судів та суддів у світлі євроінтеграційних завдань України;

- виявити основні проблемні питання правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в Україні;

- встановити на основі аналізу судової практики актуальні практичні проблеми виникнення службово-трудових відносин за участю кандидата на посаду судді;

- окреслити проблемні питання правового регулювання перебігу трудових відносин із суддями в Україні;

- визначити на основі аналізу актуальної судової практики у справах про службово-трудові спори з приводу перебігу трудових відносин за участі судді проблеми правового регулювання перебігу означених відносин;

- охарактеризувати стан правового регулювання припинення трудових відносин із суддями в Україні;

- окреслити основні практичні проблеми припинення трудових відносин із суддями в Україні, зважаючи на актуальну судову практику;

- на основі аналізу досвіду правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в державах-членах ЄС встановити доцільність та можливості вдосконалення законодавства України в частині правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на означену посаду;

- сформулювати пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання перебігу трудових відносин із суддями в Україні, зважаючи на відповідний досвід держав-членів ЄС;

- сформулювати пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання припинення трудових відносин із суддями в Україні, враховуючи відповідний проаналізований досвід держав-членів ЄС.

Об'єктом дослідження є комплекс суспільних відносин з приводу виникнення, перебігу та припинення трудових правовідносин за участю судді.

Предметом дослідження є теоретико-правові засади та практичні проблеми правового регулювання праці суддів в умовах євроінтеграції України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертації є сукупність сучасних загальних і спеціальних методів та прийомів наукового пізнання, обраних з урахуванням поставленої мети, завдань, об'єкта та предмета дослідження. Діалектичний метод дозволив дослідити соціальне значення праці суддів у сучасній правовій та демократичній державі (підрозділ 1.1), концептуальну сутність якісної роботи суддів (підрозділ 1.2), а також сутність виникнення, перебігу та припинення трудових правовідносин за участю судді (підрозділи 2.1, 3.1, 4.1). Методи класифікації, групування та системно-структурний метод застосовано під час систематизації критеріїв якісної роботи суддів (підрозділ 1.2), бар'єрів для ефективної роботи суддів в Україні (підрозділ 1.3), комплексного дослідження кадрових процедур, які передують виникненню трудових правовідносин із кандидатами на посаду судді (підрозділ 2.1), етапів об'єктивації трудових правовідносин за участю судді (підрозділ 3.1), підстав і умов припинення трудових правовідносин із суддями (підрозділ 4.1), проблем, які намагаються вирішити судді (кандидати на посаду судді), звертаючись до судового захисту трудових прав (підрозділи 2.3, 3.3, 4.3). За допомогою логіко-семантичного методу сформульовано авторські дефініції понятійно-категоріального апарату у досліджуваній царині (розділи 1-4). Порівняльно-правовий метод використано під час аналізу правового регулювання праці суддів у державах-членах ЄС (підрозділи 2.2, 3.2, 4.2), а також під час порівняння правового регулювання праці суддів за різними редакціями Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (підрозділи 2.1, 3.1, 4.1). Формально-логічний, структурно-логічний методи використовувались для визначення та узагальнення актуальних проблем правового регулювання праці суддів в Україні та формулювання шляхів вирішення цих проблем (розділи 1-4).

Нормативно-правову основу дослідження становлять Конституція України, законодавчі та підзаконні акти трудового та адміністративного законодавства України і держав-членів ЄС (Італії, Латвії, Польщі, Фінляндії, Німеччини, Хорватії, Чехії) у частині правового регулювання трудоправового статусу суддів і режиму їх трудової діяльності. Також у межах дисертаційного дослідження проаналізовано актуальну судову практику національних судів у справах про службово-трудові спори з приводу виникнення, перебігу та припинення трудових відносин за участі судді.

Емпіричну основу дослідження складають довідкові видання, аналітично-довідкові статті, а також офіційні звіти, доповіді та статистичні дані органів державної влади.

Наукова новизна одержаних результатів виявляється у тому, що дана дисертаційна робота є однією з перших у сучасній доктрині трудового права України праць, у якій системно досліджується проблематика правового регулювання праці суддів в умовах євроінтеграції України, враховуючи останні зміни законодавства, обумовлені судово-правовими реформами 2016, 2019 та 2020 років. На підставі цього сформульовано низку актуальних пропозицій стосовно внесення численних змін у діюче законодавство України про судоустрій і статус суддів щодо забезпечення гідної праці суддів, підвищення їх соціальної безпеки, мінімізації порушення незалежності трудової діяльності суддів, а також аргументовано ряд теоретичних положень і висновків, основними з яких слід назвати наступні:

уперше:

- обґрунтовано трудо-правове значення проблеми відсутності у чинному законодавстві України критеріїв визначення якості роботи суддів, для вирішення якої на підставі європейських нормативно-правових актів та зарубіжних звітів розроблено теоретичне розуміння якісної роботи суддів та сформульовано систему відповідних критеріїв, які можуть бути закріплені в законодавстві про судоустрій і статус суддів. До них віднесено: 1) критерії публічного характеру (ознаки-принципи, закріплені на міжнародному рівні та

відображені в національному законодавстві): незалежна робота судді; об'єктивність і етичність роботи суддів; забезпечення суддями юридичної рівності; дотримання суддями принципу законності під час виконання роботи; 2) критерії змішаного характеру (характеризують міру успішного виконання суддею завдань, які стоять перед ним саме як перед спеціальним суб'єктом трудового права): рівень кваліфікації та професіоналізму; добросовісність у роботі; чесність та старанність у виконанні суддею роботи; вибудовування суддею роботи (у процесуальній та позапроцесуальній площині) відповідно до власних організаторських та аналітичних здібностей; ефективність професійної діяльності судді;

- комплексно обґрунтовано позицію, у відповідності до якої реалізувати євроінтеграційні прагнення для України є неможливим до того моменту, поки не буде вирішено проблему забезпечення належного рівня незалежності суду та самостійності діяльності суддів. Вперше основними аргументами виступили: 1) актуальні тенденції правового регулювання трудової діяльності суддів у державах-членах ЄС (зокрема, Італії, Латвії, Польщі, Фінляндії, Німеччини, Хорватії та Чехії), універсальні й особливі риси визначення трудоправового статусу судді у законодавстві цих держав; 2) досвід набуття членства ЄС Болгарією, Хорватією та Румунією, який свідчить про те, що для держави, яка бажає набути членства в ЄС, одним з найважливіших критеріїв задоволення її євроінтеграційного прагнення, є дійсне забезпечення державою стабільної та незалежної трудової діяльності суддів;

- виокремлено та проаналізовано проблему фрагментарного врахування в Україні досвіду правового регулювання роботи суддів у державах-членах ЄС, а саме стандартів гідної праці суддів, високих гарантій самостійності їх трудової діяльності. В останніх судово-правових реформах не враховуються ефективні механізми, завдяки яким держави забезпечують незалежність суддів, як-от: неможливість звільнити суддю в Хорватії, а у випадках, коли відповідна процедура відбувається, можливість оскарження суддею рішення

про його звільнення у КС Хорватії; в Німеччині німецькі судді здійснюють судовий контроль над нормотворчістю законодавця, маючи правомочності щодо скасування норм законодавства, що не узгоджуються з Основним Законом ФРН, принципом верховенства права та справедливості, судовими рішеннями; у Латвії не може бути суддею особа, яка була штатним чи позаштатним працівником КДБ СРСР; у Польщі забезпечується стабільність трудової діяльності судді шляхом закріплення права на продовження цієї діяльності після досягнення суддею пенсійного віку; тощо;

- на підставі аналізу судової практики визначено реальні практичні проблеми в сфері правового регулювання виникнення трудових відносин із суддями, зокрема, у справах про порушення права на працю кандидата на посаду судді встановлено, що позовні заяви, які подавались до Верховного Суду (ВС) на рішення (дії) Вищої кваліфікаційної комісії суддів України (ВККСУ), Вищої ради правосуддя (ВРП), у переважній частині не стосуються питання дійсного порушення трудових прав кандидатів на посаду судді, а є наслідком не завжди правильного тлумачення позивачем норм законодавства з огляду на недоліки законодавства чи через надміру широке тлумачення цих норм законодавства; в результаті додатково констатовано проблеми якості законодавства про судоустрій та браку професійності його тлумачення у кандидатів на посаду суддів;

- на підставі аналізу судової практики визначено реальні практичні проблеми в сфері правового регулювання припинення трудових відносин із суддями, зокрема, обґрунтовано, що судді звертаються до ВС за захистом права на стабільні трудові правовідносини і свободу праці, порушені: 1) рішеннями ВРП про звільнення, ухваленими: на підставі умисного порушення суддею прав людини і основоположних свобод, коли такого порушення не існувало (чи воно не було умисним); з метою відновлення довіри до судової влади, коли рішення ВРП не переслідувало цієї мети (чи безпосередньо шкодило відновленню довіри до судової влади); 2) рішеннями ВРП про відмову у задоволенні заяви про звільнення з посади судді шляхом

виходу у відставку, ухвалені на підставі неправильного застосування методики вирахування стажу, достатнього для виникнення у судді права на відставку; 3) діями та необґрунтованими рішеннями ВР України про звільнення суддів (до 30 вересня 2016 року). Також судді подають позови до адміністративних судів з метою захисту трудових прав, порушених «роботодавцем» у результаті невиконання обов'язків під час припинення трудових правовідносин із суддею;

- зважаючи на євроінтеграційні завдання України, а також на проаналізований досвід окремих держав-членів ЄС, запропоновано внести зміни у чинне законодавство: 1) закріпити у ст. 4 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» правило про поширення трудового законодавства на працю суддів (за прикладом Польщі, Німеччини, Хорватії, Чехії); 2) закріпити норму, яка зобов'язує усі законопроєкти, що стосуються судоустрою та статусу суддів, погоджувати з Радою суддів України (РСУ) та ВРП; 3) встановити обов'язкову наявність у структурі трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді: необхідних для виконання функцій судді соціальних навичок (за прикладом Німеччини); вищої юридичної освіти, здобутої на території України (за прикладом Чехії); 4) закріпити правило, за яким суддя не йде у відставку у зв'язку із досягненням ним пенсійного віку, коли він цього не бажає (його стан здоров'я свідчить про можливість продовжувати працювати на посаді), а система правосуддя потребує його праці (за прикладом Польщі); 5) викласти ст. 112 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» у новій редакції, в якій ч. 1 міститиме загальне правило про підстави та умови звільнення суддів, а ч. 2 – перелік основних умов звільнення судді (наприклад, неналежний стан здоров'я, що є фактом, медично підтвердженим та належно зафіксованим; у належний спосіб та формі подана заява про звільнення з посади за власним бажанням тощо); 6) доповнити Закон України «Про судоустрій і статус суддів» нормою, згідно якої суддя отримує виплату (вихідну допомогу) під час звільнення у зв'язку із відставкою.

удосконалено:

- категоріально-понятійний апарат у досліджуваній сфері, зокрема визначення понять «робота судді», «ознаки, критерії та якість роботи судді», «підстави та умови припинення трудових правовідносин із суддею»;

- загальну характеристику актуальних проблем правового регулювання праці суддів у контексті виникнення, належного перебігу та припинення трудових відносин за участю суддів в Україні. Доведено, що правове регулювання праці суддів та забезпечення трудоправових стандартів цієї праці характеризується такими проблемами: 1) порушення права на працю (головою держави невчасно видається указ про призначення суддів; триває блокування діяльності ВККСУ); 2) чинне законодавство містить ризики порушення права на працю кандидата на посаду судді, надаючи ВККСУ широкі повноваження у процесі відбору та добору суддів, які не є чітко визначеними і містять елементи суб'єктивного тлумачення; 3) державою ігноруються потреби забезпечення належного рівня соціальної безпеки й стандартів гідної праці суддів; 4) запровадження кваліфікаційної атестації суддів недостатньо збалансовано засадою недопустимості втручання у трудову діяльність суддів; 5) судді залишаються позбавленими колективних прав;

- комплексну характеристику особливих і проблемних аспектів правового регулювання перебігу трудових правовідносин із суддями щодо: обрання, призначення та перебування суддів на адміністративних посадах; відповідальних осіб за забезпечення гідних умов праці суддів (такими є держава та безпосередньо голова суду); робочого часу та часу відпочинку суддів (констатовано брак гнучкості правового регулювання перебігу робочого часу суддів в умовах збільшення інтенсивності праці через недостатність кількості суддів, а також частою проблемою є невміння окремих суддів розпоряджатися робочим часом); заробітної плати (встановлено, що базовий розмір суддівської винагороди, окрім залежності від регіонального коефіцієнту та доплат, залежить від того чи зміг суддя за

результатами кваліфікаційного оцінювання підтвердити відповідність займаній посаді); переведення (здійснюється в загальному та спеціальному порядку); тимчасового відсторонення від здійснення правосуддя (в цей час суддя не може здійснювати правосуддя, але має право на суддівську винагороду, не маючи права на отримання доплат); притягнення до дисциплінарної відповідальності (є ускладненим процедурами, що покликані забезпечувати незалежність суддів); кваліфікаційної атестації (повинна не порушувати принцип незалежності та уникати будь-якого неправомірного впливу на трудову діяльність суддів); участі суддів у колективних трудових переговорах та в професійних об'єднаннях (наявні права на участь в громадських організаціях не можуть достатньо замінити право на створення профспілок та участь у їх діяльності);

- наукові підходи до розуміння сутності правомірного припинення трудових правовідносин із суддею, зокрема обґрунтовано, що воно є таким, коли відповідає наступним критеріям: 1) переслідує законну мету, що не шкодить незалежності судді; 2) відбувається за об'єктивної наявності умов і підстав здійснення відповідної кадрової процедури; 3) є нормативним (відбувається у межах передбаченого порядку); 4) є соціально-безпечним; розробка означених критеріїв покликана вирішити проблему наявності значної кількості неправомірних припинень досліджуваних відносин;

- характеристику двох форм припинення трудових правовідносин із суддями: 1) звільнення судді з посади, що супроводжується відповідною процедурою (ч.6 ст. 126 Конституції України, ст. 113-118 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»); 2) припинення повноважень судді, що означає втрату правосуб'єктності і, відповідно, втрату правового статусу судді загалом (ч. 7 ст. 126 Конституції України, ст. 120-125 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»);

- визначення ролі та місця судових рішень у правовому регулюванні трудових відносин із суддями, зокрема обґрунтовано, що правові позиції ВС містять критерії, правила, стандарти, зважаючи на які у практичній дійсності

можна встановити факти порушення трудових прав суддів або порушення належного перебігу трудових відносини із суддями, коли відповідні обставини складно встановити через недосконаліть законодавства про судоустрій і статус суддів. На прикладі рішень у справах про правомірність притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності продемонстровано, що правові позиції ВС можуть становити фундамент для подальшого виправлення недоліків та проблем правового регулювання праці суддів;

дістали подальшого розвитку:

- наукове розуміння соціального значення праці суддів у сучасній правовій, демократичній державі, зокрема доведено, що характер та умови здійснення трудової діяльності суддів є ознакою, за якою держава відноситься до правової; така праця є фундаментом для верховенства права та уможливлює демократичний лад в державі; саме завдяки цій праці здійснюється зближення держави із суспільством та громадянином; тільки через неї об'єктивується правосуддя, – означені положення покликані привернути увагу до проблеми недостатнього розуміння сутності та значення роботи суддів для розвитку та існування правової і демократичної держави, що негативно відображається на правовому регулюванні праці суддів;

- доктринальні підходи до розуміння моменту виникнення трудових правовідносин із кандидатом на посаду судді та кадрових процедур, які передують цьому моменту: ці відносини виникають на підставі успішної перевірки належного об'єму трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді та безпосередньо пов'язані із складанням (як довершена дія) особою, призначеною на посаду судді, присяги судді та її підписання;

- концептуальні підходи до розуміння сутності та структури трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді. Обґрунтовано, що цей юридичний конструкт складає загальна трудова правосуб'єктність, регламентована трудовим законодавством, та спеціальна трудова правосуб'єктність (передбачена законодавством про судоустрій і статус суддів), яка об'єктивується у позитивних та негативних вимогах до

кандидата на посаду судді, а також у групі додаткових складових (відсутність у особи заборони обіймати відповідну посаду, відсутність досвіду притягнення до юридичної відповідальності за вчинення істотного дисциплінарного проступку, особу не було раніше звільнено з посади судді за результатами кваліфікаційного оцінювання); означені положення дозволили встановити проблему частого порушення вимог до трудової правосуб'єктності кандидатів, особливо в частині додаткових складових, при призначенні їх на посаду;

- визначення можливості Україною досягти євроінтеграційні завдання, зокрема, на підставі узагальнення традиційних та обумовлених судово-правовими реформами останніх років проблем, що є перешкодами для якісної роботи суддів: 1) недостатнього організаційного та фінансового забезпечення суддів і системи правосуддя; 2) недотримання нормування режиму праці та забезпечення гідної та безпечної праці; 3) недостатнього рівня гарантування соціального забезпечення суддів; 4) блокування з грудня 2019 року діяльності ВККСУ), доведено, що за таких умов значна частина суддів вимушена звільнятись (йти у відставку), що: 1) вказує на порушення державою засадничої ідеї стабільності трудових правовідносин, а також незалежності трудової діяльності суддів; 2) свідчить про неготовність держави реалізувати конституційно визначене євроінтеграційне прагнення Українського народу;

- основні напрями оптимізації функціонування судів і суддів крізь призму євроінтеграційних завдань України, зокрема у контексті триваючої судово-правової реформи нашій державі необхідно виправити недоліки попередніх судових реформ та вирішити традиційні проблеми регулювання праці суддів, зокрема: 1) продовжити європеїзувати законодавство про працю; 2) оптимізувати судовий кадровий менеджмент й унеможливити подальше поширення негативного ставлення суспільства до суддів, що часто має політичне підґрунтя; 3) розробляти і впроваджувати навчальні програми

для суддів, спрямовані на розширення їх знань і вмінь у розумінні та застосовуванні європейського права.

Теоретичне і практичне значення одержаних результатів виявляється у тому, що викладені у дисертаційній роботі положення в подальшому можуть бути використані:

у науково-дослідній сфері – для подальших теоретичних досліджень правового регулювання праці суддів в Україні та державах-членах ЄС;

у правотворчій діяльності – у процесі розробки змін і доповнень до нормативно-правових актів, якими регулюються питання виникнення, перебігу та припинення трудових відносин за участі судді;

у правозастосовній діяльності – для вдосконалення трудоправового статусу судді, підвищення ефективності здійснення кадрових процедур, пов'язаних із виникненням, перебігом і припиненням трудових відносин за участю судді;

у освітньому процесі – у процесі підготовки методичних розробок, підручників, а також навчальних посібників з курсів: «Трудове право», «Порівняльне трудове право», «Правове регулювання праці суддів», «Трудові правовідносини за участю судді», під час викладання навчальних дисциплін, пов'язаних з проблематикою правового регулювання праці суддів.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження виконане дисертантом самостійно, усі сформульовані в ньому положення та висновки були отримані здобувачем особисто. Усі наукові публікації є одноосібними.

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри державно-правових дисциплін та міжнародного права Донецького юридичного інституту МВС України, а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття» (м. Київ, 25-26 червня 2015 року), «Пріоритетні

проблеми реформування системи законодавства України» (м. Київ, 23-24 липня 2015 року), «Право як регулятор суспільних відносин: історія, теорія, практика» (м. Київ, 18-19 квітня 2016 року), «Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні» (м. Одеса, 08-09 лютого 2019 року), Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права (м. Одеса, 18-19 січня 2019 року), «Право як ефективний суспільний регулятор» (м. Львів, 15-16 лютого 2019 року), «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року).

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладені в одній одноосібній монографії, 21 науковій статті, що опубліковані у фахових виданнях України та виданнях іноземних держав, а також у тезах 7 доповідей та наукових повідомлень на зазначених наукових конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається із анотації, вступу, чотирьох розділів, що логічним чином поєднані у 13 підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 458 сторінок. Список використаних джерел складається із 720 найменувань і займає 76 сторінок.

РОЗДІЛ 1
СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАЦІ СУДДІВ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

1.1 Соціальне значення праці суддів в правовій, демократичній державі

Загальновідомо, що суд – це один з «наріжних каменів», на якому вибудовується будь-яке громадянське суспільство. Це обумовлено тим, що саме судова гілка влади належною мірою забезпечує особисту свободу людини та можливість реалізації права у контексті правосуддя. Саме тому цілком закономірно, що судовій владі впродовж усієї історії її існування відводилось важливе місце у системі державної влади [1, с. 9; 2, с. 293]. Однак у нашій державі важливе місце судової влади у системі державної влади було окреслено саме Декларацією про державний суверенітет України [3], якою проголошувалось розмежування законодавчої, виконавчої та судової влади в якості найважливішого принципу існування України як правової держави. При цьому під судовою владою відповідно до положень Концепції судово-правової реформи в Україні від 28 квітня 1992 року № 2296-XII [4] слід розуміти «систему незалежних судів, які в порядку, визначеному законом, здійснюють правосуддя». Таким чином, суди мають владні повноваження для відновлення порушеного права та справедливості. Ця принципова концептуальна позиція отримала своє відображення 28 червня 1996 року [5] і на конституційному рівні. Зокрема у ст. 124 Основного Закону України [5] прямо зазначається, що правосуддя в нашій державі здійснюють виключно суди (у формі цивільного, господарського, адміністративного, кримінального, а також конституційного судочинства), а делегування функцій судів (також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами) не допускається.

Водночас, на думку українського правника С.В. Прилуцького, головне, сутнісне призначення суду полягає насамперед у вирішенні конфліктів,

спорів (тяжб). «Ця соціальна функція існувала завжди, оскільки вона необхідна у будь-якому співтоваристві (колективі) людей як діяльність третьої сторони, що неупереджено і авторитетно вирішує спір. Суд своєю діяльністю покликаний вносити примирення, знімаючи напруженість і конфронтацію». У цьому сенсі суд, як зазначає вчений, є позаісторичним явищем [6, с. 345]. На цю обставину звертає увагу також науковець М.І. Сірий, вказуючи на те, що судова влада формується в суспільстві задовго до появи держави, що цілком закономірно, адже у створенні судової влади та її функціонуванні є очевидна «соціальна потреба». Це, в першу чергу, пояснюється тим, що в суспільстві досить часто виникають спори та конфлікти, невирішеність яких унеможливлювало б співіснування людей. Більше того, судова влада, будучи «владою мудрості, розсудливості, справедливості», а також «владою пошуку істини», із свого народження є противагою «влади сили». Отже, судова влада не лише уможливлює співіснування людей, але й сприяє гармонійному розвитку суспільства [7, с. 5].

Дійсно, сутнісне призначення суду можна звести до вирішення конфліктів і спорів, однак наголосимо, що здобутком нашої цивілізації є те, що суд згідно із ст. 2 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року № 1402-VIII [8] забезпечує кожному право на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод, гарантованих Конституцією [5] (враховуючи зміни, що стосуються реформи системи правосуддя від 30 вересня 2016 року [9]) та законами України, а також міжнародними договорами, згода на обов’язковість яких надана ВР України, саме здійснюючи правосуддя на засадах верховенства права.

При цьому особливе соціально-правове значення суд набуває у правовій державі, в якій діє верховенство право, на яке орієнтується суддя, розглядаючи справи в суді. У цьому сенсі надзвичайне значення суд отримує у сфері праці, зокрема у сфері службово-трудової діяльності, яка з вересня 2019 року була звужена за рахунок процесу експансії адміністративного

законодавства у питаннях праці професійних публічних службовців. На цю обставину звертає увагу український науковець М.В. Панченко, критично аналізуючи вплив адміністративних судів на стан забезпечення гідної праці на державній службі. Учений зауважує, що відповідно до вимог ч. 1 ст. 2 Кодексу адміністративного судочинства України [10] завданням адміністративного судочинства є «справедливе, неупереджене та своєчасне вирішення адміністративним судом спорів у сфері публічно-правових відносин з метою ефективного захисту прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб від порушень з боку суб'єктів владних повноважень» [11, с. 143]. Ці завдання адміністративним судочинством відповідно до ч. 3 вказаної статті Кодексу досягаються з дотриманням принципу верховенства права [12, с. 258]. Враховуючи викладене, М.В. Панченко цілком справедливо резюмує, що «сутність судової влади дає змогу адміністративним судам відігравати значну роль у правовому механізмі забезпечення гідної праці держслужбовців України. Керуючись засадничою ідеєю верховенства права та справедливості, суд спроможний не застосовувати й/або визнавати несправедливими норми законодавства в частині, що встановлює дискримінаційні умови праці держслужбовців, отже, вказуючи законодавцю на те, що держслужбовець (так само як і найманий працівник загалом) є соціальною цінністю, яка хоча й не завжди може бути вищою за функції держави, які він реалізує, проте також не може несправедливо нехтуватися державою». Таким чином, науковець цілком виправдано припускає, що «подальша експансія адміністративного права (широко розпочата у 2015 році), зокрема, у питаннях регулювання праці держслужбовців дедалі збільшуватиме роль судових органів у належному функціонуванні правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців України» [11, с. 144].

З огляду на викладене, слід зауважити, що особливу теоретичну та практичну проблему в означеному питанні складає саме сутність терміна «правосуддя». Це підтверджується також низкою наукових праць

українських [див., напр.: 13; 14; 15; 16; 17] та зарубіжних [див., напр.: 18; 19; 20; 21; 22] вчених-юристів, спрямованих на з'ясування змісту та структури поняття «правосуддя». Не заглиблюючись у дискусії про сутність цього терміна, погодимось із тим, що він означає «особливу функцію судової гілки влади, яка здійснюється судами шляхом розгляду і вирішення на основі закону цивільних, адміністративних і господарських справ з метою захисту прав та законних інтересів як окремих громадян, так і підприємств, установ, організацій, громадських об'єднань; розгляду кримінальних справ із застосуванням встановлених законом карних заходів щодо осіб, які визнані винними у вчиненні злочину, або виправданням невинних, а також у формі конституційного судочинства» [23].

Отже, соціальна сутність суду полягає в правовій природі судової влади, що у правовій державі підпорядковується єдиним правилам, найважливішими з яких є: абсолютна незалежність і самостійність (при цьому потрібно визнати, що судова влада не може існувати та функціонувати поза політикою, ізольовано від її проблем, які стоять перед суспільством) на основі відокремлення від влади законодавчої та виконавчої; вияв владних повноважень тільки на основі права, закону; структурна побудова системи судової влади, яка забезпечує її самостійність, свободу і підлеглість лише закону на основі внутрішньої, суворо регламентованої системи судового нагляду і контролю вищих суб'єктів влади за нижчими; функціонування не як влади, що виникла стихійно, а як влади, яка діє на основі повноважень, наданих від імені суспільства, народу; форми реалізації владних повноважень мають бути погоджені із змістом судової влади [1, с. 9].

Доходимо висновку, що судова влада – це одна з найважливіших ознак правової держави, за умови, що ця влада здатна виступити незалежним та безстороннім посередником між громадянським суспільством і державою, орієнтуючись на верховенство права (саме на основі цього принципу «місія суду полягає в тому, щоб визначити міру і межі свободи індивіда та межі розсуду публічної влади») [24, с. 247-248], здійснюючи правосуддя, яке

єдино можливе лише у правовій демократичній державі [25, с. 249]. Безумовно, сутність та значимість для суспільства правосуддя відображається на правовому статусі суду. При цьому варто мати на увазі, що відповідно до ч. 2 ст. 1 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] судову владу реалізовують судді та у визначених законом випадках присяжні шляхом здійснення правосуддя у рамках відповідних судових процедур. При цьому розгляд справ в апеляційному та касаційному порядку здійснюють лише професійні судді, які є носіями судової влади в Україні [26, с. 571]. Окреслена обставина є досить важливою, адже з поміж трьох гілок влади в Україні, як і в багатьох державах, лише судова гілка влади формується не на політичній, а на професійній основі [1, с. 11]. На цю ж обставину також звертає увагу й М.І. Сірий, зазначаючи, що на відміну від політичної влади влада судова є соціальним авторитетом аполітичного наповнення. Якщо в основі законодавчої та виконавчої влади лежить політична доцільність як форма реалізації політичних ідей («ця доцільність присутня не лише в діях даних влад, але і в їх витоках»), то судова влада – це «влада всіх поколінь суспільства, що доклались до справи формування правил співіснування, формування національного права. В основі судової влади лежить ідея про право, про його панування в суспільному організмі» [7, с. 5].

Вказана об’єктивна обставина в достатній мірі визначає соціальне значення та роль суддів у державі, окреслює межі соціально-професійного статусу судді. Однак, на нашу думку, у повній мірі осягнути соціальне та правове значення і сутність статусу судді та його діяльності (головним чином, роботи) неможливо, лише розглядаючи вказаних суб’єктів та їх діяльність у контексті конституційного, судового, адміністративного та процесуального права (саме в межах цих галузей права українські та зарубіжні вчені переважно й розглядають зазначений статус судді), оминаючи таким чином площину трудового права, в межах якого суддя –

спеціальний суб'єкт, що перебуває з «роботодавцем» (державою) у службово-трудових правовідносинах.

Слід зазначити, що питання можливості розгляду судді в якості суб'єкта трудового права було автоматично розв'язане у довготривалій та гострій дискусії про наукову та практичну обґрунтованість можливості розуміння державних службовців в якості працівників, на чому наполягали українські вчені-трудовики [27; 28; 29; 30; 31; 32; 33; 34; 35], а також додатково комплексно обґрунтоване у працях вітчизняних вчених у галузі трудового права [36; 37; 38; 39; 40; 41; 42; 43; 44]. Наслідком цієї дискусії є доведення обґрунтованості наукової позиції, відповідно до якої державний службовець, у тому числі й суддя, є суб'єктом трудового права та перебуває у службово-трудових відносинах.

Український вчений В.А. Ярема справедливо наголошує на тому, що у розумінні чинного трудового законодавства України суддя є найманим працівником, трудова діяльність якого характеризується наступними особливостями: він призначається або обирається на посаду судді в порядку, встановленому Конституцією України [5], Законом України «Про Конституційний Суд України» [45] або Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [8], відповідає вимогам, які передбачені для трудової правосуб'єктності таких працівників, встановленими актами спеціального законодавства, а також займає штатну посаду у суді та здійснює правосуддя на професійній основі [46, с. 226-227]. Таким чином, судді є суб'єктами трудового права, а їх діяльність у тій мірі, що не врегульована спеціальним законодавством про судоустрій та статус суддів, врегульовується законодавством про працю. Такої ж думки додержується український дослідник Б.Б. Курбанов, вказуючи, що «судді як суб'єкти трудових правовідносин набувають як загальних прав та обов'язків, так і специфічних, які визначаються та регулюються спеціальними нормативно-правовими документами» [47, с. 280]. Тобто судді перебувають у службово-трудових правовідносинах, володіють загальними та спеціальними обов'язками, несуть

підвищену відповідальність перед людиною, державою та суспільством, що сукупно вказує на те, що статус суддів є досить складною структурою, на елементи якої впливають спільно чи окремо різні галузі права (у цьому контексті доцільно вести мову саме про міжгалузевий правовий режим роботи судді).

У свою чергу, український учений М.І. Логвиненко вказує на те, що специфіка правового статусу судді як різновиду соціально-професійного статусу полягає у тому, що лише судді мають виняткову можливість виконувати певну соціальну роль – реалізувати судову владу. «При призначенні на посаду професійного судді людина наділяється професійною роллю – можливістю розглядати всі правові спори, конфлікти, які виникають у суспільстві та державі в цілому». Водночас статус судді є спеціальним статусом фізичної особи, котрий, як вважає М.І. Логвиненко, окреслює спеціальне правове становище особи (правоздатність здійснювати правосуддя) поряд із його правовим становищем, обумовленим специфікою трудової правосуб'єктності [26, с. 571, 573]. Аналогічну позицію займає також учена Т.В. Штих, наголошуючи на дуальності правового статусу судді: суддя здійснює свою діяльність від імені держави, обумовлює функціонування держави у сфері правосуддя, а також є працівником конкретного органу держави, будучи державним службовцем, на якого поширюється спеціальні вимоги, заборони, передбачені у законодавстві про судоустрій і статус суддів [48, с. 689].

Також підкреслимо, що позиція про те, що судді – це, серед іншого, суб'єкти трудового права із особливим складним правовим статусом, не викликає сумнівів також і в багатьох вчених у галузях конституційного й адміністративного права. Зокрема українська вчена-адміністративіст Р.М. Аюпова погоджується із тим, що норми законодавства про судоустрій та статус суддів (положення Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]) у контексті суддів є спеціальними нормами відносно норм трудового права, що «будуть загальними щодо проходження служби суддями

в господарських та інших судах». Вчена наголошує на тому, що хоча переважна більшість спеціальних норм регулює проходження служби суддями, у самому Законі України «Про судоустрій і статус суддів» [8] законодавцем зазначається, що поряд з адміністративними відносинами існують і трудові, що прямо випливає із ст. 125 «Припинення трудових відносин із суддею внаслідок припинення повноважень» цього законодавчого акта. Р.М. Аюпова також визнає той факт, що Закон України «Про судоустрій і статус суддів» та законодавство про державну службу загалом не охоплюють усі питання, що виникають під час здійснення трудової діяльності суддями в судах (наприклад, спеціальними нормами – адміністративно-правовими нормами – не врегульовані питання, що стосуються робочого часу суддів), тому праця суддів об'єктивно потребує впливу на неї норм законодавства про працю. «Отже, трудові правовідносини виникають з приводу тих питань, які не урегульовані спеціальними нормами у сфері проходження державної служби суддями, останні діють в межах адміністративно-правових відносин» [49, с. 44-45]. З вказаною позицією погоджуємось у повній мірі. Також наголосимо, що адміністративно-правові норми, які регулюють діяльність суддів в окресленому контексті, регламентують лише ту частину відносин, що обумовлені принципом супідрядності. До цих відносин, як зазначає учена Г.Я. Наконечна, слід відносити «ієрархічні відносини в структурі суду, питання дисципліни, обов'язковості виконання розпоряджень вищих осіб (голови суду) чи роз'яснень вищих судів, організаційно-правові». У свою чергу, «трудовим законодавством регулюється та частина відносин, що близька до соціального захисту і охорони трудових прав та законних інтересів суб'єктів адміністративно-правових». «Існують і такі відносини, які за своєю суттю більш тяжіють до трудових, але із притаманними тільки їм елементами адміністративного права. Такими відносинами є відносини з питання дисципліни, обов'язковості розпоряджень вищих осіб (голови суду) чи роз'яснень вищих судів, організаційно-правові відносини у праці тощо» [50,

с. 478]. При цьому слід погодитись із хорватською ученою К. Кнол Радоя (*Katarina Knol Radoja*), котра наголошує на тому, що трудові правовідносини є настільки складним феноменом, який практично неможливо окреслити певною дефініцією [51, с. 8].

З огляду на специфіку правового статусу судді (з одного боку, суддя є державним службовцем, завдання і функції якого виявляються у реалізації судової влади, а з іншого боку – працівником держави [26, с. 572]) можна також стверджувати й про особливість його роботи. Науковець Т.О. Дєдкова справедливо наголошує, що робота судді є особливою трудовою, відповідальною та багатогранною діяльністю. Її особливість пояснюється не стільки специфікою суб'єкта – судді, наділеного владними повноваженнями, скільки певною сферою докладання праці, а саме сферою реалізації державою функції – правосуддя [52, с. 118]. Аналогічної думки дотримуються російські учені А.Д. Бакшеєва та І.С. Єрьоміна, А.О. Караєва, вказуючи на те, що робота судді є однією із найбільш складних і важливих юридичних спеціальностей та відрізняється з поміж інших підвищеною відповідальністю перед суспільством і громадянином, особливо в умовах сьогодення, коли формуються нові економічні та соціальні відносини й інтенсивним чином змінюється нормативно-правова система, виникають нові соціальні конфлікти, а також помітно активізується екстремізм [53, с. 41; 54, с. 121]. У широкому сенсі подолання цих проблем через правосуддя, яке можливе лише у правовій демократичній державі, й обумовлює соціальне, а також правове значення праці суддів.

Однак більш точно соціальне значення праці суддів у правовій демократичній державі можна вияснити, лише сформулювавши визначення та з'ясувавши особливість роботи суддів [55].

Зазначимо, що на підставі сформованої наукової думки українських учених про те, що суддя як державний службовець є працівником у сенсі вимог і стандартів законодавства про працю, вітчизняними ученими Т.В. Андрейчуком, О.О. Беспаловим, М.Й. Вільгушинським, І.О. Грибан,

М.А. Дідиченко, О.І. Дубовик, Г.А. Зубом, М.І. Іншиним, В.В. Кузьменком, Б.Б. Курбановим, О.Л. Польовим, Є.Ю. Пономаренком, О.І. Потильчаком, С.В. Прилуцьким, К.Б. Пусан, Р.В. Романюком, Д.В. Ткаченком, С.В. Чернотою, А.В. Шевченко, В.А. Яремою та ін. були зроблені спроби осмислити та окреслити юридичну й соціально-правову сутність роботи суддів. Однак, не применшуючи вже опублікованих наукових позицій учених стосовно особливості роботи суддів у сучасній правовій демократичній державі, слід констатувати, що існує потреба в узагальнені відповідних наукових думок та актуалізації підходів до розуміння соціально-правової і юридичної значимості роботи суддів у сучасній Україні.

Не виникає сумнівів у тому, що робота судді є безпосереднім відображенням його правового статусу. Саме тому під поняттям «*робота судді*» слід розуміти нормативно врегульований трудовий вид діяльності судді як суб'єкта трудового права із спеціальним статусом, спрямований, з одного боку, на здійснення правосуддя, а з іншого – на реалізацію опосередкованих завдань, обумовлених специфікою судової влади та особливістю службово-трудових відносин, в яких суддя перебуває. Ця дефініція узгоджується з раніше сформульованим визначенням поняття «трудова діяльність суддів», під яким нами було запропоновано розуміти «різновид соціальної поведінки суддів, пов'язаної із здійсненням наданих їм повноважень, що має чіткі законодавчо окреслені межі, у результаті якої суддями реалізуються спеціальні суспільно корисні та необхідні функції по забезпеченню верховенства права і законності» [56, с. 5].

З огляду на викладене та на сутність поняття «робота судді», доходимо висновку, що *соціальна особливість роботи суддів у сьогочасній Україні* виявляється у наступному:

1) *саме робота суддів є «індикатором», якісні характеристики якого дозволяють державу, в якій виконує роботу суддя, віднести до групи правових держав*. Українська учена Т.В. Струс-Духнич, досліджуючи у своїй дисертаційній праці «Судова влада в період розбудови громадянського

суспільства: теоретико-правові аспекти» суспільні відносини, пов'язані з організацією та функціонуванням судової влади, звертає увагу на те, що у працях видатних мислителів і документальних джерелах різних часів вказується на значущість правосуддя для суспільного розвитку та вирішення суспільних конфліктів, необхідність його легалізації й легітимації, здійснення правосуддя на засадах професійності та узгодженості з правом. Це вчена пояснює тим, що саме незалежна й високопрофесійна судова діяльність із провадження правосуддя є «обов'язковою умовою побудови демократичного суспільства та правової держави, її принципи потрібно відновлювати, причому з урахуванням багатовікового історичного досвіду західної цивілізації – досвіду відмови від права сили (державної сваволі як соціального регулятора) на користь сили права» [1, с.9]. М.Д. Савенко наголошує в означеному контексті на тому, що «здійснення справедливого правосуддя незалежними і неупередженими суддями є не тільки важливою ознакою демократичної, правової держави, а й сприяє зміцненню правопорядку і функціонуванню всього державного механізму на засадах верховенства права і законності. Порушення, а тим більше відсутність незалежності суддів може призвести до правового свавілля, порушення прав і свобод людини, втрати довіри до судової влади і держави, не здатної належним чином організувати виконання функції правосуддя, а також мати негативні наслідки для всього правопорядку» [57, с. 9]. Дійсно, беззаперечною є теза про те, що саме неупереджена, незалежна діяльність суддів дозволяє впроваджувати та захищати панування в державі права, а, відповідно, робота суддів виступає важливим фактором в побудові правової демократичної держави, а також важливим елементом функціонування усіх державних органів, орієнтованим на право (показовою в цьому аспекті є робота суддів адміністративних судів), на ідею людини – найвищої цінності [58];

2) *робота суддів, спрямована на здійснення правосуддя, культивує справедливість і панування права у суспільстві.* М.А. Копняк наголошує, що

саме судова гілка влади «виступає однією із ключових гарантій панування в країні правової справедливості та законності, без ствердження яких подальша демократизація українського суспільства та належний розвиток його правових підвалин неможливі» [59, с. 71]. Із вказаним слід погодитись у повній мірі, додаючи наступне: оскільки робота суддів є важливою складовою в розбудові правової демократичної держави, закономірним є те, що саме за допомогою роботи суддів забезпечується і демократичний режим у державі, важливими ознаками якого, зокрема, є доступність діалогу громадянина з владою та безбар'єрність звернення його до влади за захистом, надання владою заявнику необхідного захисту без жодного упередження (щонайперше, без політичного упередження). Концептуалізує окреслену специфіку роботи суддів задоволення права на доступ до правосуддя та судовий захист винятково в межах роботи суддів.

Важливість вказаного підтверджується широким інтересом до цього питання вчених-юристів [див., напр.: 60; 61; 62; 63; 64; 65], а також пояснюється тим, що право на суд вченими, як правило, визнається в якості ключового права людини, зокрема: як універсальний юридичний засіб відстоювання особою власних прав у будь-якій життєвій ситуації [66, с. 275]; як частина правового статусу особи, що надається для задоволення потреби у захисті прав та охоронюваних законом інтересів [67, с.42]; як основоположна частка права у демократичній та правовій державі [68, с. 132]; як забезпечена законодавством можливість користуватися певним соціальним благом, яким є правосуддя [69, с.15-16]. Вітчизняний вчений С.П. Погребняк наголошує, що так само як наявність ефективної судової системи є гарантією «формального» верховенства права, так само залежить від функціонування права на справедливий суд система права загалом [70, с. 174]. Цю позицію поділяє і провідний український правник та суддя Я.М. Романюк, наголошуючи на тому, що право людини на справедливий суд – це його фундаментальне право, котре в жодному разі не повинно бути примарним, декларативним, а має ефективно застосовуватися на практиці. Вказане

«зумовлює обов'язок держави організувати судову владу загалом і судову систему зокрема так, щоб кожен громадянин міг реалізувати своє право на доступ до правосуддя без невиправданих перешкод, щоб суспільство було впевнене в незалежності та безсторонності суду під час розгляду будь-якого правового конфлікту незалежно від статусу його учасників, а правовий статус суддів – носіїв судової влади – відповідав надважливій суспільно-правовій місії, яку виконує суд» [71, с. 41].

При цьому слід мати на увазі, що право на суд чи точніше «право на правосуддя», наприклад, в англійській юридичній літературі позначається терміном «*access to justice*» (цей термін також широко вживається в міжнародних документах, котрі містять стандарти доступності правосуддя), що перекладається як «доступ до правосуддя» та як «доступ до судді». Це пояснюється тим, що англійське слово «*justice*» має ширше значення [див., напр.: 72; 73; 74; 75], аніж українське слово «правосуддя», котре зазвичай зводиться до процесуальної діяльності суду з розгляду правових спорів, включаючи також і суб'єктний склад суду як органу влади (суд як сукупність суддів, наділених владними повноваженнями) [76, с. 18-19]. З цього випливає, що у західному суспільстві соціально-правова роль судді та значення його роботи випливає із широти самого поняття «*justice*», котрим позначається як суддя, так і справедливість, правосуддя.

Водночас задля того, щоб у повній мірі осягнути важливість роботи суддів у контексті забезпечення права доступу до правосуддя, а також осмислити соціально-правовий сенс ототожнення понять «суддя» та «правосуддя» (в англомовній юридичній літературі та в міжнародно-правових актах про статус суддів), необхідно наголосити на тому, що:

а) у межах конституційного провадження судді Конституційного Суду України у порядку, передбаченому Регламентом КСУ від 22 лютого 2018 року № 1-пс/2018 [77], на підставі Закону України «Про Конституційний Суд України» [45] здійснюють: вирішення питань про відповідність Конституції України (конституційність) законів України та

інших правових актів ВР України, актів голови держави, актів КМУ, правових актів ВР АРК; офіційне тлумачення Конституції України [5]; надання за зверненням Президента України або щонайменше 45 народних депутатів України, або КМУ висновків про відповідність Конституції України чинних міжнародних договорів України або тих міжнародних договорів, що вносяться до ВР України для надання згоди на їх обов'язковість; вирішення питань про відповідність Основному Закону України (конституційність) законів України (їх окремих положень) за конституційною скаргою особи, яка вважає, що застосований в остаточному судовому рішенні в її справі закон України суперечить Конституції України;

б) у межах адміністративного судочинства суддя згідно з ч. 1 ст. 2 Кодексу адміністративного судочинства України справедливо, неупереджено та своєчасно вирішує спори у сфері публічно-правових відносин з метою ефективного захисту прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб від порушень з боку суб'єктів владних повноважень. Важливо наголосити на тому, що відповідно до ч. 1 ст. 19 КАСУ судді адміністративних судів розглядають, серед іншого, наступні спори: спори фізичних чи юридичних осіб із суб'єктом владних повноважень щодо оскарження його рішень (нормативно-правових актів чи індивідуальних актів), дій чи бездіяльності, крім випадків, коли для розгляду таких спорів законом встановлено інший порядок судового провадження; спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби; спори між суб'єктами владних повноважень з приводу реалізації їхньої компетенції у сфері управління, у тому числі делегованих повноважень; спори, що виникають з приводу укладання, виконання, припинення, скасування чи визнання нечинними адміністративних договорів; спори щодо правовідносин, пов'язаних з виборчим процесом чи процесом референдуму та інші спори, вказані у зазначеній нормі Кодексу. Вважаємо, що наведений перелік публічно-

правових спорів найкращим чином окреслює соціально-правову важливість роботи суддів, резюмуючи її;

в) у межах кримінального судового провадження відповідно до Кримінального процесуального кодексу [78] суддя захищає особу, суспільство та державу від кримінальних правопорушень, забезпечує швидкий, повний та неупереджений судовий розгляд з тим, щоб кожний, хто вчинив кримінальне правопорушення, був притягнутий до відповідальності в міру своєї вини, жоден невинуватий не був обвинувачений або засуджений, жодна особа не була піддана необґрунтованому процесуальному примусу і щоб до кожного учасника кримінального провадження була застосована належна правова процедура. Таким чином, якщо в межах адміністративного судочинства робота судді полягає, наприклад, у стримуванні держави та притягненні до юридичної відповідальності публічних суб'єктів, а також у захисті особи від неправомірних посягань держави, то в межах кримінального провадження суддя захищає особу, суспільство та державу від людини, котра вчиняє суспільно небезпечні діяння;

г) у межах цивільного судочинства суддя згідно з ч. 1 ст. 2 Цивільного процесуального кодексу України [79] здійснює справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ з метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави. Таким чином, соціально-правова сутність роботи судді в межах цивільного судочинства виявляється в тому, що ним розглядаються справи, які виникають з цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин (крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства). У ст. 19 ЦПК України додатково вказується, що судді у порядку цивільного судочинства розглядають також вимоги щодо реєстрації майна та майнових прав, інших реєстраційних дій, якщо ці вимоги визнаються похідними від спору щодо цього майна або майнових прав, якщо

вказаний спір підлягає розгляду в місцевому загальному суді та переданий на його розгляд з відповідними вимогами;

ґ) у рамках господарського судочинства, як це передбачено ч. 1 ст. 2 Господарського процесуального кодексу України [80], суддя справедливо, неупереджено та своєчасно вирішує спори, пов'язані із здійсненням господарської діяльності, та здійснює розгляд інших справ, віднесених до юрисдикції господарського суду, з метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, держави. При цьому слід мати на увазі, що ст. 20 ГПК України закріплюється правило, відповідно до якого до юрисдикції господарських судів віднесено розгляд справ, зокрема, у таких спорах: справ у спорах, що виникають при укладанні, зміні, розірванні і виконанні правочинів у господарській діяльності, крім правочинів, стороною яких є фізична особа, яка не є підприємцем, а також у спорах щодо правочинів, укладених для забезпечення виконання зобов'язання, сторонами якого є юридичні особи та (або) фізичні особи-підприємці; справ у спорах щодо приватизації майна (крім спорів про приватизацію державного житлового фонду); справ у спорах, що виникають з відносин, пов'язаних із захистом економічної конкуренції, обмеженням монополізму в господарській діяльності, захистом від недобросовісної конкуренції, в тому числі у спорах, пов'язаних з оскарженням рішень АМКУ, а також справ за заявами органів АМКУ з питань, віднесених законом до їх компетенції, крім спорів, які віднесені до юрисдикції Вищого суду з питань інтелектуальної власності, та інші справи. Водночас судді ВСПІВ розглядають справи щодо прав інтелектуальної власності, а саме: справи у спорах щодо прав на винахід, корисну модель, промисловий зразок, торговельну марку (знак для товарів і послуг), комерційне найменування та інших прав інтелектуальної власності, в тому числі щодо права попереднього користування; справи про визнання торговельної марки добре відомою; справи у спорах щодо прав автора та суміжних прав, в тому числі спорах щодо колективного управління

майновими правами автора та суміжними правами; справи у спорах щодо укладання, зміни, розірвання і виконання договору стосовно розпорядження майновими правами інтелектуальної власності, комерційної концесії та інші спори;

3) *робота суддів наближує владу (усю систему суб'єктів публічної адміністрації та суб'єктів публічної влади загалом) до суспільства крізь призму правозастосування*. Українські правники І.С. Гриценко та С.В. Прилуцький справедливо наголошують на тому, що із всіх гілок влади саме судова влада здатна бути найбільш «близькою» до народу. Вчені пояснюють окреслену тезу тим, що суд «переводить абстрактну суспільну користь законів у площину конкретних приватних інтересів» [24, с. 245]. У відповідному контексті додамо, що це «переведення» «абстрактного» у «конкретне» повністю позбавлене політичної складової, адже ідеологія, яку сповідують судді як юристи високого рівня професіоналізму, що охоче взяли на себе тягар додаткової відповідальності (у сенсі соціальної відповідальності) та впроваджують своєю працею справедливість у суспільстві, винятково є ідеологією верховенства права.

В означеному контексті громадянин «вправі розмовляти з державою як рівний, і тому саме суди повинні насамперед бути публічними органами», з урахуванням того, що публічність судового процесу – це, звісно, вияв суспільної сили. «Публічність у сучасному цивілізованому судочинстві починає сприйматись не тільки як офіційність, а і як здатність суду однаково чути голоси всіх, а не тільки сильніших» [24, с. 245];

4) *робота судді сприяє якісному функціонуванню суду та судової системи, підвищує авторитет державних органів в очах громадян*. Учені звертають увагу на те, що саме за допомогою професійної діяльності суддів забезпечується якісна робота суду, а в кінцевому рахунку – всієї судової системи, судової влади [52, с. 119]. Дійсно, на сучасному етапі авторитет судових рішень і самого суду взагалі значною мірою залежить від авторитету судді, його професійних і морально-етичних якостей, що виявляються як під

час здійснення правосуддя, так і поза межами судочинства. Тому зовсім не випадковим є те, що норми міжнародного права акцентують увагу саме на суспільно-правовому значенні авторитету судових органів та осіб, трудова діяльність яких полягає у здійсненні правосуддя [81, с. 122]. Вказані норми також відобразились і у національному законодавстві про судоустрій і статус суддів [8] України, коригуючи таким чином правовий статус судді та значимість його роботи винятковими нормативними вимогами до суддів. Зокрема на підставі аналізу ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] можна виокремити низку характерних ознак суддів, що мають значення в контексті їх трудоправового статусу, зокрема:

а) суддя – це працівник, що обов'язково є громадянином України;

б) суддя не може бути молодшим тридцяти років та не може бути старшим шістдесяти п'яти років;

в) суддя – це працівник, котрий є професійним кваліфікованим юристом, тобто має вищу юридичну освіту та стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років;

г) суддя – це працівник, що обов'язково має бути компетентним та доброчесним, володіти державною мовою та мати достатній для виконання роботи рівень психічного і фізіологічного здоров'я (цей працівник не може мати хронічні психічні чи інші захворювання, що перешкоджають виконанню функцій із здійснення правосуддя);

ґ) суддя є працівником, якого не визнано обмежено дієздатним або ж недієздатним, тобто він осудний;

д) суддя – це працівник, котрий не має незняту чи непогашену судимість.

Підводячи підсумок викладеному, наголосимо, що робота судді – досить складна трудова діяльність, що характеризується владними повноваженнями судді у сфері правосуддя та, відповідно, ускладнена підвищеною відповідальністю перед суспільством, яку суддя бере на себе добровільно та охоче. Соціальне значення роботи суддів полягає у тому, що

суддя в процесуальній (в межах конституційного, адміністративного, кримінального, цивільного, а також господарського судочинства) та в позапроцесуальній площині (навіть у позаробочий час суддя формально «працює») культивує своєю трудовою діяльністю справедливість у суспільстві, стверджує верховенство права у державі та допомагає державі бути правовою і демократичною. Окрім того, робота судді сприяє функціонуванню судової системи, забезпеченості права осіб на доступ до правосуддя, «зближує» державу із суспільством та підвищує авторитет держави, поглиблює довіру громадськості до державної влади.

1.2 Критерії та ознаки якісної роботи суддів

Триваюча судова реформа у нашій державі, зміни в організації та функціонуванні судової влади, прагнення до посилення незалежності судів від будь-якого незаконного впливу, як вже нами зазначалось, «обумовлює необхідність приділення додаткової уваги проблемам професійної діяльності такої категорії працівників, як судді, які виступають представниками державної влади та діяльність яких спрямована на здійснення неупередженого та справедливого правосуддя». З огляду на це, «в умовах проголошення нашої держави як правової, демократичної та соціальної важливої ролі набуває переосмислення значення правосуддя не лише як однієї з основних функцій держави, а, насамперед, як різновиду професійної діяльності окремої категорії осіб, як виду особливої праці» [82, с. 4]. Водночас дослідження цієї трудової діяльності неможливо здійснити у достатній мірі без врахування ознак та системи критеріїв якості праці суддів. Актуальність цього питання обґрунтована, серед іншого, тим фактом, що у процесі здійснення судово-правової реформи в Україні все частіше актуалізується проблема якості та соціальної ефективності як інтегральних

характеристик судочинства, оцінювання яких, на думку О.В. Сердюка, дозволяє більш обґрунтовано формулювати пріоритети, загальні завдання та конкретні складові судової реформи. Водночас «у сучасному українському публічному та політичному дискурсі про судову систему домінує тематика її структури та процесуальних механізмів функціонування, залишаючи маргінальною проблему суспільних наслідків діяльності судів та їх відповідності очікуванням суспільства. Такі очкування можуть визначатись як певні суспільно встановлені стандарти *досконалого суду*, тобто такого суду, що відповідає ціннісним та ідеологічним очікуванням суспільства та одночасно є ефективним інструментом державного управління» [83, с. 299]. Ще в більшій мірі ігнорується в означеному аспекті питання статусу суддів, а також роботи суддів й оцінювання її якості. При цьому вказане питання, на наш погляд, є базовим у судовій реформі, адже саме якість роботи суддів та забезпечення цієї якості повноважними суб'єктами – це основа досягнення певних суспільно встановлених стандартів «досконалого суду».

Питання якості роботи суддів в праві загалом та в доктрині трудового права зокрема розглядалось досить опосередковано. Як правило, увага правників приділяється саме проблематиці ефективності функціонування суду та судової влади [див., напр.: 84; 85; 86; 87] та в меншій мірі ефективності роботи суддів [див., напр.: 88, с. 167; 89, с. 64; 90, с. 69]. Більшою мірою вказане питання досліджується в межах процесуальних галузей права чи в рамках адміністративного права, при цьому, як правило, у контексті з'ясування якості роботи суду [див., напр.: 91, с. 1; 92]. Хоча дослідження якості роботи суду є важливим аспектом розв'язання питання якості роботи суддів, адже якість їх роботи є «суттєвим чинником формування загальної оцінки якості роботи суду» [93, с. 266], проте результати цих досліджень насправді нездатні вирішити порушену проблему, яка в умовах надмірного процесуального навантаження на суддів є не лише теоретичним, але й деструктивним практичним питанням.

Отже, слід погодитись із тим, що аналогічні проблеми недосконалості доктрини можна було ігнорувати у часи, коли судова діяльність була набагато менш інтенсивною. За умов збільшення обсягу роботи суддів недосконаліть теорії у частині визначеності якості роботи суддів та її забезпечення стає критичною, а орієнтування практики на здобутки теорії, що вже є неактуальними, призводить до фактичної «руйнації всієї логіки правосуддя» [94, с. 29].

Розглядаючи питання критеріїв та ознак якості роботи суддів, слід наголосити на тому, що поняття «якість» є оціночним, що зумовлює методологічну необхідність у з'ясуванні його змісту та сутності. Спершу зазначимо, що у ДСТУ ISO 9000:2007 поняття «якість» розкривається в якості ступеня, до якого сукупність власних характеристик (характерні особливості, зокрема: фізичні, органолептичні, етичні, часові, ергономічні, функційні) задовольняє вимоги (сформульовані потреби чи очікування, загальнозрозумілі чи обов'язкові) [95, с. 6, 9]. Однак, попри те, що поняття «якість» визначається на рівні державних стандартів, аналіз наукових праць вчених, що представляють різні галузі знань [див., напр.: 96; 97; 98; 99; 100; 101], дає підстави стверджувати, що в теорії не існує універсального підходу до розуміння зазначеного терміна. Наприклад, український науковець С.М. Орєхов наголошує на тому, що лише поняття «якість продукції» у радянські часи налічувало близько трьохсот інтерпретацій [102, с. 9]. У межах різних галузей знань поняття «якість» тлумачиться та використовується з огляду на специфіку відповідної галузі науки.

Окрім того, не можна ігнорувати також і тієї обставини, що поняття «якість», яке відоме людству з дуже давніх часів (воно використовувалось у законах Хаммурапі, досліджувалось Аристотелем, у подальшому – Гегелем) [103, с. 11], є мінливою за своїм змістом категорією, що підтверджується аналізом генезису становлення сучасного розуміння поняття «якість» [див., напр.: 104; 105; 106]. І.В. Артюхова з цього приводу

наголошує, що філософи різних часів розглядали якість як стан об’єкта чи як суб’єктивні почуття. При цьому окремі вчені пов’язували вказані утворюючі характеристики, а стійкість якості пов’язували з категоріями кількості та структури. З огляду на це, дослідниця доходить висновку, що якість означає «істотну визначеність певного об’єкта, завдяки якій він стає специфічним і відрізняється від іншого об’єкта» [107, с. 28].

Хоча цілком доречним було б у теоретичному та практичному контексті використовувати розуміння поняття «якість» у сенсі характеристики об’єкта, що являє собою сукупність його параметрів та ознак [108, с.13], вищевикладені обставини обумовлюють використання у теорії та на практиці багатоаспектного підходу до розуміння поняття «якість», тобто такого, що відображає усі основні інтерпретації зазначеної категорії. Зокрема у Великому тлумачному словнику сучасної української мови за редакцією В.Т. Бусела наводяться, серед іншого, наступні тлумачення слова «якість»: 1) внутрішня визначеність предмета, яка становить специфіку, що відрізняє його від усіх інших; 2) ступінь вартості, цінності, придатності чого-небудь для його використання за призначенням; 3) та чи інша характерна ознака, властивість, риса кого-, чого-небудь; 4) сукупність характеристик продукції або послуг щодо її здатності задовольнити встановлені та передбачені норми [109, с. 1647]. Досить широко розповсюджується вказаний підхід у наукових розробках вчених. На думку російського філософа О.І. Субетто, «якість» – це категорія, що може бути інтерпретована в наступних аспектах: 1) в аспекті властивості – як сукупність властивостей; 2) в аспекті системності та структурності – як ієрархічна система властивостей або якостей об’єкта, процесу; 3) в аспекті динамічності – як динамічна характеристика; 4) в аспекті визначеності – як суттєва визначеність об’єкта (конституює умови його розвитку), процесу, внутрішнього моменту, що передається у закономірному зв’язку складовим частинам, елементам; 5) в аспекті внутрішньої зумовленості – як базис існування об’єкта, процесу, маючи двояку зумовленість, котра розкривається

крізь систему моментів (властивості, структура, система, межа, цілісність тощо); 6) в аспекті специфікації – як те, що зумовлює одиничність об'єкта процесу, його специфіку, а також цілісність, упорядкованість, визначеність та стійкість; 7) в аксіологічному аспекті – як те, що має цінність [110, с. 84].

З огляду на те, що поняття «якість» поширене та застосовується майже у всіх галузях науки, цілком закономірно, що вказаною категорією активно оперують також і правники. У наявній юридичній науковій літературі досить часто можна помітити використання авторами таких понять, як «якість права» [111, с. 19], «якість правового регулювання» [112 ,с. 48; 113, с. 13; 114, с. 26], «якість нормопроектування» [115; 116, с. 123], «якість нормативно-правових актів» [117, с. 89-99], «якість закону» [118; 119; 120; 121], а також «якість функціонування суду» [122, с. 90], «якість судочинства» [123, с. 22, 23, 26], «якісне правосуддя» [124, с. 3, 15], «якість судового рішення» [125, с. 222; 124, с. 6, 10]. Водночас поняття «якість роботи суду» українською вченою-соціологом І.В. Підкурковою визначається як «ступінь відповідності суду певним встановленим стандартам продуктивності, ефективності та якості» [93, с. 262].

В означеному контексті доцільно навести точку зору радянських білоруських учених А.А. Комарова, М.Г. Проніної та Є.О. Саркісової, які звертали уваги на те, що поняття якості в межах правової площини є статичним, а тому не завжди може співпадати з технічною інтерпретацією сутності цієї категорії [126, с. 13]. Хоча на сьогоднішній день слід констатувати, що досліджуване поняття в межах права є надзвичайно динамічною категорією, що змінюється відповідно до потреб суспільства. Показовим прикладом цього виступають постійні реформи в Україні, в процесі яких, серед іншого, відбувається зміна змісту та характеру якості у відповідних суспільних відносинах. Не є винятком у даному контексті і судово-правова реформа, за допомогою якої законодавцем було суттєво змінено поняття якості у межах сфери правосуддя.

Поняття якості в сучасному праві України було детально розглянуто українською вченою Т.В. Блащук, котра наголошує на тому, що «юридичне визначення якості конкретного товару, роботи чи послуги є поєднанням як економічних, так і правових аспектів». «Поняття якості в праві України визначається як відповідність власних характеристик товару, роботи або послуг вимогам, що встановлюються покупцем чи замовником у договорі та (або) нормативним актом. У свою чергу, відповідність або невідповідність передбаченим вимогам є ознакою високої чи низької якості, доброякісної чи недоброякісної продукції» [103, с. 13]. Помітним є те, що виклад вченою Т.В. Блащук ідей поняття якості в праві України тяжіє до категорії якості у контексті виробничих відносин та лише з певним дисгармонічним фоном може поширюватись на усе право загалом.

Проте вказане тяжіння інтерпретацій поняття якості у праві до змісту поняття якості, використовуваного у виробничих відносинах, є цілком зрозумілим, адже системи якості та вся сучасна теорія якості були розроблені саме для потреб виробництва. У зв’язку із цим системи якості досить ефективно виконують свою роль у сфері масового виробництва товарів. Що ж стосується питання, котре ми розглядаємо, то в окресленому аспекті наголосимо на тому, що судова діяльність, на відміну від виробничої, ґрунтується на відповідному законодавстві та на компетентності кадрового складу судів. Водночас, як вважають фінські судді, «судова діяльність може розглядатися також і в якості форми надання послуги (*service*). Це, окрім усього іншого, означає, що «продукт» (*product*) судового розгляду (судочинство та рішення по справі) не може «здійснюватися» (*produced*) в одній і тій же послідовності та в однаковому вигляді, як це має місце в промисловості, де цикл виробництва повинен повторюватися безперервно і здійснюватися одним і тим самим чином. Але кожна справа, яка розглядається в суді, унікальна. Сторони як індивідууми неоднакові, фактичні обставини в кожній справі відмінні, й «умови виробництва» (*production environment*) також різняться: будівлі судів і зали

судових засідань можуть бути неоднакових форм і стандартів, мати різне оснащення. Крім того, законодавство наділяє суддю широким розсудом при застосуванні закону в кожній конкретній справі, що дозволяє йому винести найбільш правильне в даному випадку рішення» [127, с. 14].

Із вказаного випливає, що робота суддів схожа з роботою інших суб'єктів трудового права, які працюють за трудовими договорами, відповідно, якості роботи суддів родовим буде поняття «якість роботи найманого працівника [128]. При цьому у загальних рисах якість роботи суддів об'єктивно відображає певне співвідношення між метою роботи вказаних суб'єктів (відповідає на питання: «Задля чого законодавством передбачена суддівська компетенція?») та абстрактним результатом цієї роботи (відповідає на питання: «В чому саме має виражатись практичне досягнення мети роботи суддів?») чи індивідуально визначеним фактичним результатом цієї роботи (відповідає на питання: «Які саме результати роботи мають місце у конкретного судді?»).

Таким чином, *якість роботи судді* є вимірювальною характеристикою відповідних дій та бездіяльності судді, що визначається шляхом співставлення мети трудової діяльності судді, комплексу його завдань і функцій, а також фактичними показниками продуктивності та раціональності трудової діяльності судді, об'єктивно позитивного впливу трудової діяльності судді на стан захисту прав людини й правопорядку у суспільстві, сукупно задовольняючи вимогам, які ставляться чинними законами України до суддів та їх роботи.

Соціально-правову значимість якості роботи суддів важко переоцінити. Так, якщо якість продукції є «важливим фактором підвищення рівня життя населення, що обумовлюється її соціальним значенням» [129, с. 1], то якість роботи суддів – це фактор зниження рівня конфліктності у державі та підвищення рівня правової захищеності, справедливості у суспільстві. При цьому, якщо якість готових виробів значною мірою залежить від якості праці, тобто досвіду та майстерності підприємства (великий вплив на якість

продовольчих товарів справляють пакування, умови та режими зберігання) [103, с.13], то можемо дійти аналогічного висновку і з приводу важливості якості роботи суддів крізь призму питання досягнення усіма особами, що звертаються до суду за захистом власних прав, якісного правосуддя. Інакше кажучи, фактичне здійснення правосуддя у державі (у частині до початку виконання судового рішення) – це насамперед якість роботи суддів, зокрема вияв дисциплінованості судді, його досвідченості та професіоналізму.

Зважаючи на викладене, можемо дійти висновку, що якість роботи суддів не є суто абстрактною категорією, а категорією практично об'єктивованою комплексом критеріїв якості та ознак відповідності роботи суддів цим критеріям. При цьому *критеріями якості роботи суддів* є міра (визначає протиправність, допустимість та обов'язковість тих чи інших дій судді) успішного та етичного виконання суддею завдань, які стоять перед ним в умовах обстановки, що постійно змінюється.

У свою чергу, *ознаками якості роботи суддів* є певні узгоджені інформаційні показники виконання суддею суддівських повноважень, що вказують на відповідність чи невідповідність (міру відповідності) роботи судді вимогам права, закону та суддівської етики. Тобто вказані ознаки являють собою множину характеристик роботи судді, що оцінюються в контексті їх відповідності складовим якості роботи судді (критеріям якості), а також ступеню досягнення суддею (у результаті виконання ним роботи) мети реалізації суддівських повноважень.

На сьогоднішній день у нашій державі, так само як і в багатьох інших державах світу, відсутні структуровані критерії та ознаки якості роботи суддів. Попри це, і в Україні, і в зарубіжних державах робота суддів оцінюється уповноваженими особами відповідного суду та/або спеціальними уповноваженими державними органами, у зв'язку із чим суддям надають премії, висувають на відповідні нагороди, просувають по службі або ж притягують до дисциплінарної та іншої юридичної відповідальності.

Зокрема аналіз дисциплінарних проваджень стосовно суддів загальної юрисдикції в Україні свідчить, що найбільше суддів притягують до дисциплінарної відповідальності за порушення ними правил суддівської етики, які підривають авторитет правосуддя, а саме: безпідставне заявлення самовідводу; неодноразову чи необґрунтовану затримку в ухваленні рішення, або здійснення інших дій, що стосуються виконання судових функцій, будь-якого іншого нехтування службовими обов'язками; внесення зміни до тексту судового рішення після його ухвалення та проголошення; участь у діяльності, несумісній з обов'язками судді; порушення обов'язків доброчесності в стосунках із сторонами, їх представниками, свідками, колегами; систематичне порушення правил внутрішнього трудового розпорядку суду, нехтування вимогами рішень органів суддівського самоврядування, наказами голови суду, участю в органах суддівського самоврядування тощо [130, с. 127].

З огляду на викладене, вважаємо за доцільне розглянути наявні в опублікованих наукових працях українських та зарубіжних правників актуальні позиції щодо проблематики та можливості складання стандартів якості роботи суддів (за рахунок «кодифікації» розпорошених у різних нормативно-правових актах норм, котрі є об'єктивними критеріями якості роботи суддів) й методики визначення рівня відповідності (невідповідності) роботи суддів (в процесі реалізації ними суддівських повноважень) вказаним стандартам якості.

Російський дослідник М.Л. Самойлов, розглядаючи проблеми оцінки професійної діяльності суддів, дійшов висновку, що «будь-яка оцінка діяльності судді повинна здійснюватися у рамках процесуального законодавства шляхом перевірки судового акта в апеляційному, касаційному чи наглядовому порядку». Зважаючи на це, автор зазначає: «Жодна оцінка процесуальної діяльності судді поза рамками процесуального законодавства та роботи судових органів не може та не повинна призводити до ревізії судового акта». М.Л. Самойлов також вбачає необхідність у визначенні того,

для яких саме цілей розробляється та застосовується оцінка професійної діяльності судді. Для цього, стверджує він, необхідно «закріпити на законодавчому рівні параметри й умови, за яких суддя підлягає обов'язковій (добровільній) оцінці, визначити методи оцінки та їх наслідки», при цьому питання оцінки діяльності судді, котра впливає на професійний рух (просування) судді (підвищення кваліфікаційного класу) або застосування заходів дисциплінарного покарання, повинно знаходитися у компетенції незалежного колегіального органу. Автором також звертається увага на недостатність статистичних методів оцінки якості роботи суддів за принципом: стабільність судових рішень / кількість розглянутих справ. Самі по собі позитивні статистичні результати роботи судді, що свідчать і характеризують його роботу як якісну (або неякісну), насправді ж не свідчать про задовільну (або ж незадовільну) роботу судді, вони лише відображають те, наскільки судова система (конкретний суд) відповідає очікуванням громадян, котрі звертаються до суду. «Суддя, наприклад, може розглядати однотипні та прості справи, тоді його показник скасувань буде прагнути до нуля, тобто «якість» становитиме 100 %. Коли ж суддя вирішує складні справи, він може зіткнутися із скасуваннями судових актів вищими інстанціями та з об'єктивними затримками розгляду справи у термінах» [131, с. 40-42].

Також інтерес у контексті питання, який ми розглядаємо, викликає інструкція «Оцінка якості вирішення справ у судах», розроблена фінськими суддями у рамках спільного проекту судів округу Апеляційного суду Рованіеми (Фінляндія). Хоча у цій цінній праці якість роботи суддів виступає вкрай опосередкованою темою розгляду, проте, враховуючи той факт, що характеристика вирішення справ у суді багато в чому пов'язана саме з якістю роботи суддів, вважаємо допустимим розглянути запропоновані у зазначеній інструкції відповідні критерії, а в подальшому визначити можливість їх безпосереднього застосування до такої категорії, як «якість роботи суддів». У вказаній праці комплексно формулюються та розкриваються п'ять принципів

визначення якості вирішення справ у судах. Зокрема до цих принципів належать наступні: 1) соціальна функція судів; 2) доступ до правосуддя; 3) процесуальна справедливість (*procedural justice*); 4) довіра до суду; 5) бажаний (ідеальний) стандарт якості судового розгляду [127, с. 16-18]. Критично аналізуючи викладені критерії, доходимо висновку, що в тій чи іншій мірі вони можуть застосовуватись для визначення якості роботи суддів. Даний висновок обґрунтований тим, що в об'єктивній дійсності основна різниця між критеріями якості вирішення справ у судах та критеріями якості роботи суддів полягає в тому, що якість роботи суддів не обмежується лише вирішенням ними «справ», а критерії якості вирішення «справ» у судах охоплюють більш масштабну категорію якості – суддівський «персонал» й «адміністрацію» суду.

У свою чергу, українська вчена І.В. Підкуркова вважає, що вимір якості роботи судді «передбачає аналізування за кількома індикаторами, які характеризують різні аспекти роботи суддів у сприйнятті учасників процесу». Вчена наголошує на тому, що якість роботи судді – «ступінь підготовленості судді до розгляду конкретної справи, дотримання певних процесуальних етичних вимог» [93, с. 266]. Проте вказаний підхід до розуміння досліджуваного поняття, на нашу думку, є досить спрощеним. З огляду на інші розглянуті підходи до розуміння якості роботи суддів та критерії якості їх роботи, а також беручи до уваги трудоправовий та загальноправовий статус суддів, сукупність яких вирізняє їх з поміж інших спеціальних суб'єктів трудового права, вважаємо, що структура критеріїв якості роботи суддів є складною системою, адже у достатній мірі відображає складну характеристику статусу судді.

З огляду на це погодимось із тим, що структуру сукупності критеріїв якості роботи суддів можна поділити на такі дві групи критеріїв: критерії суто публічного характеру; критерії змішаного (публічно-правового) характеру. Група критеріїв якості роботи суддів публічного характеру складається із принципових критеріїв, що відображають мету правосуддя та

характеристики поведінки і діяльності судді у напрямку досягнення цієї мети, очікування від суддівської поведінки та діяльності результатів. У свою чергу, критерії якості роботи суддів змішаного характеру являють собою міру успішного виконання суддею завдань, які стоять перед ним, саме як перед спеціальним суб'єктом трудового права.

Спершу необхідно розглянути групу критеріїв якості роботи суддів публічного характеру. Вважаємо, що ці критерії ґрунтуються на Конституції України [5], законодавстві про судоустрій та статус суддів, а також на міжнародних актах, в яких у тій чи іншій мірі визначаються стандарти статусу суддів і якісного здійснення ними суддівських повноважень. Серед документів міжнародного характеру чільне місце займають:

1) Основні принципи незалежності судових органів, що були прийняті VII Конгресом ООН з попередження злочинності та поводження з правопорушниками й схвалені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 40/32 від 29 листопада 1985 року [132] (далі – ОПНСО);

2) Бангалорські принципи поведінки суддів від 19 травня 2006 року, схвалені Резолюцією Економічної та Соціальної Ради ООН від 27 липня 2006 року № 2006/23 [133] (далі – БППС).

Аналіз вказаних нормативних актів дозволяє дійти висновку, що до групи критеріїв якості роботи суддів публічного характеру слід відносити ті стандарти ефективності та оптимальності роботи суддів, що закріплені на міжнародному рівні в якості принципів та відображені у конституційному, суддівському й адміністративному праві на національному рівні.

Попри це, проблематичним в окресленому контексті є той факт, що в умовах інтеграції України до Європейського Союзу питання запровадження у вітчизняну практику міжнародних стандартів ефективності судової влади, як зазначає Ю.Ю. Чуприна, залишаються не в повній мірі вирішеними [86, с. 446]. У більшій мірі невирішеним питанням є встановлення критеріїв якісної роботи суддів з огляду на міжнародні стандарти поведінки суддів (критерії якості роботи суддів на універсальному рівні також є невирішеними, що

складає додаткову теоретичну та практичну проблему). Однак, орієнтуючись на міжнародні стандарти та їх відображення у нормах національного законодавства України, що в тій чи іншій мірі визначають критерії та ознаки якості роботи суддів, зазначимо, що *групу критеріїв якості роботи суддів публічного характеру* складають наступні *критерії-принципи*:

1) *незалежна робота судді*. Саме цей критерій закріплений на першому місці в БППС. Вказаним документом принцип незалежності судових органів трактується в якості передумови забезпечення правопорядку й основної гарантії справедливого вирішення справи у суді. З цього випливає, що «суддя повинен відстоювати та втілювати в життя принцип незалежності судових органів в його індивідуальному та інституційному аспектах».

Означений підхід до розуміння поняття «незалежність суддів» ґрунтується на родовому цьому поняттю терміні «незалежність суб'єкта», який у загальному плані означає реальну можливість суб'єкта «самостійно, без зовнішнього впливу приймати рішення, виходячи із своїх власних прагнень, інтересів та переконань». Проте слід погодитись із М.А. Копняком у тому, що окреслене тлумачення незалежності суб'єктів є «доволі загальним, і на практиці зміст та обсяги даного поняття конкретизуються та уточнюються відповідними умовами і обставинами, в яких вони застосовуються» [59, с. 72]. При цьому визначенню критеріїв незалежності суддів, структури ознак відповідності роботи суддів вказаному критерію, так само як і проблематиці незалежності суддів, в теорії приділяється значна увага українських [134; 135; 136; 137; 138; 139; 140] та зарубіжних учених [141; 142; 143; 144; 145; 146; 147], що є цілком закономірним з огляду на соціально-правове значення функцій суддів.

Питаннями незалежності суддів в Україні опікується й вітчизняний законодавець. Свідченням цього можуть виступати відповідні норми національного законодавства, а саме: п. 14 ч. 1 ст. 92, статті 124, 126, 129, 130-1 Конституції України [5] в актуальній редакції; статті 1, 6 глави 1 розділу ІІІ Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]; ч. 2 ст. 22,

статті 112, 344, 346, 351-2, а також статті розділу XVIII Кримінального кодексу України [148], а також документи органів судової системи України (рішення КСУ від 01 грудня 2004 року № 19-рп/2004 [149] і від 18 червня 2007 року № 4-рп/2007 [150], постанова Пленуму ВС України «Про незалежність судової влади» від 13 червня 2007 року [151], звернення Ради суддів України від 21 червня 2013 року № 27 [152] та її рішення від 03 вересня 2015 року № 88 [153]).

Проте, аналізуючи теоретичні розробки вчених та норми чинного законодавства, документи діючого до 2018 року Пленуму ВСУ, Ради суддів України, доходимо висновку про те, що вказані джерела не дають достатньої можливості однозначно зрозуміти сутність вказаного критерію в контексті якості виконання роботи суддею. Частково допомагає усунути цю проблему той факт, що БППС містять ознаки практичного вияву принципу незалежності суддів. З огляду на вказані ознаки, можемо припустити, що дотримання суддями вимоги щодо незалежного (підкорення лише принципу верховенства права та законам України) здійснення власних повноважень у сфері правосуддя в якості критерію якісної роботи суддів може бути встановлене з огляду на відповідність результатів їх роботи наступним ознакам: а) судова функція суддею реалізується незалежно, виходячи виключно з оцінки фактів, відповідно до свідомого розуміння права, незалежно від будь-якого стороннього впливу, спонукань, тиску, погроз або втручання, прямого або непрямого, здійснюваного з будь-якого боку та такого, що переслідує ті чи інші цілі; б) суддя дотримується незалежної позиції як щодо суспільства в цілому, так і щодо конкретних сторін судової справи, у якій він повинен винести рішення; в) суддя не тільки виключає будь-які взаємовідносини, що не відповідають посаді, чи втручання з боку органів законодавчої та виконавчої влади, а й робить це так, щоб це було зрозуміло навіть сторонньому спостерігачу; г) у тих випадках, коли рішення у справі має бути прийняте суддею одноособово, він діє незалежно від своїх колег по суду; ґ) суддя відстоює та підтримує гарантії виконання суддями

своїх обов'язків з метою збереження та підвищення інституціональної й оперативної відповідальності суддів; д) суддя виявляє та підтримує високі стандарти поведінки суддів з метою зміцнення суспільної довіри до судових органів, що має першочергове значення для підтримки незалежності судових органів;

2) *об'єктивна* (*impartiality*) *робота судді*. У БППС об'єктивність судді визнається необхідною умовою для належного виконання ним своїх обов'язків, котра «проявляється не лише у змісті винесеного рішення, а й в усіх процесуальних діях, що супроводжують його прийняття».

Питання об'єктивності судді, на відміну від проблематики суддівської незалежності, розглядається як українськими, так і зарубіжними вченими досить фрагментарно [154; 155]. Проте даний критерій комплексно розкривається у БППС, на підставі чого ми можемо визначити такі ознаки якості роботи суддів: а) свобода судді від будь-яких схильностей, упередженості чи забобонів при виконанні своїх обов'язків; б) суддя поводить себе в процесі засідання та за стінами суду таким чином, що його поведінка сприяє підтримці та зростанню довіри суспільства, представників юридичної професії та сторін у справі до об'єктивності суддів та судових органів; в) суддя, наскільки це можливо, обмежує себе у здійсненні дій, котрі можуть стати приводом для позбавлення його права брати участь у судовому засіданні та виносити рішення у справах; г) перед розглядом справи (про який відомо, що він відбудеться, або це тільки передбачається) суддя утримується від будь-яких коментарів, що могли б з огляду на розумну оцінку ситуації якимось чином вплинути на перебіг цієї справи чи поставити під сумнів справедливе ведення процесу (суддя утримується від публічних та інших коментарів, оскільки це може перешкодити неупередженому розгляду справи стосовно певної особи чи питання); ґ) суддя заявляє самовідвід від участі в розгляді справи в тому випадку, якщо для нього не є можливим винесення об'єктивного рішення у справі, або в тому випадку, коли у

стороннього спостерігача могли б виникнути сумніви в неупередженості судді;

3) *етичність роботи суддів*. Відповідно до БППС дотримання суддею етичних норм, демонстрація дотримання ним етичних норм є невід'ємною частиною його діяльності. Звернемо увагу на те, що у Бангалорських принципах про етичність суддів вказується саме у контексті невід'ємної частини його діяльності (*performance of all of the activities of a judge*), а не лише роботи (*work*) чи показника необхідної умови для належного виконання ним своїх суддівських обов'язків (*proper discharge of the judicial office*). Вказане формулювання вказує на те, що показник етичності судді, що обумовлює ту чи іншу характеристику якості його роботи, не обмежується лише виконанням ним суддівських повноважень, він поширений також і на позаробочий час, на неслужбові відносини.

Саме у зв'язку із цим, а також з огляду на соціально-правову важливість функцій суддів для суспільства, питанню етичності роботи суддів та їх суддівській етиці загалом присвячено низку праць українських правників [156; 157; 158; 159; 160; 161; 162] та зарубіжних учених [163; 164; 165; 166; 167; 168; 169; 170]. Як вбачається, проблематика суддівської етики викликає такий самий інтерес як і проблематика незалежності судді, що цілком закономірно, адже етичність та незалежність суддів – базові категорії, на яких вибудовується «надбудова» характеристики їх роботи. Зокрема, Л.П. Нестерчук з цього приводу наголошує, що «для сумлінного і професійного виконання суддівського обов'язку найважливіше значення мають високий професіоналізм і загальна культура, а також розуміння суддями сутності суддівської незалежності, свого призначення, ролі і місця в системі правосуддя». Судді реалізують моральний обов'язок шляхом об'єктивного, неупередженого досліджування справи, а також за рахунок установлення істини та справедливого розгляду судової справи. «Вони враховують різне становище і різні домагання сторін, але керуються своєю совістю і законом, піклуючись про справедливість. При провадженні в суді

вищої інстанції обов'язок суддів перед учасниками процесу – ретельно перевірити підстави і зміст вироку, знайти несправедливість і якщо вона була допущена, виправити її» [171, с. 213-214].

Попри пильну увагу вчених до питання етики суддів, у науковій літературі до сьогодні немає усталеного визначення поняття суддівської етики [172, с. 119]. Відповідно, досить теоретично ускладненим є процес виокремлення ознак етичності суддів, які б свідчили про міру якості їх роботи. Не допомагає також у цьому питанні відповідна практика Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та Вищої ради правосуддя, яка поки що не є уніфікованою в необхідній мірі.

Водночас відповідність роботи суддів вказаному показнику якості роботи суддів буде ґрунтуватись на низці ознак специфіки їх поведінки у робочий та позаробочий час. До вказаних ознак відповідно до БППС, зокрема, можна віднести наступні: а) суддя не допускає прояву некоректної поведінки у процесі здійснення будь-якої діяльності, що пов'язана з його посадою; б) суддя добровільно та охоче приймає на себе обов'язок дотримуватись та дотримується обтяжливих етичних обмежень; в) суддя контактує із адвокатами у тій мірі й у такий спосіб, щоб це контактування не викликало обґрунтованої підозри (чи не створювало б видимості) наявності у судді певних схильностей чи упередженого ставлення; г) суддя не допускає можливості певним чином впливати членам своєї родини, соціальним чи іншим стосункам на його діяльність, що пов'язана із здійсненням функції судді, а також на прийняття ним судових рішень тощо. Вичерпним чином питання етики врегульовується положеннями Європейської хартії про закон «Про статус суддів» від 10 липня 1998 року [173], а також Кодексу суддівської етики, затвердженого XI черговим з'їздом суддів України 22 лютого 2013 року [174].

Утім слід звернути увагу на те, що якість самого Кодексу суддівської етики 2013 року викликає обґрунтовані сумніви серед українських вчених, а тому його недоліки можуть стати на заваді до визначення ознак етичності

суддів, оцінювання якості їх роботи у цьому контексті. Зокрема українські вчені М.М. Микієвич та І.Б. Іваночко зауважують, що Європейська хартія про закон «Про статус суддів» передбачає, що судді при здійсненні правосуддя повинні виявляти доступність, повагу до громадян і уважність, підтримуючи високий рівень компетентності, що потрібний при винесенні рішень у будь-яких справах – рішень, від яких залежить гарантія особистих прав. Доступність стосується як часу, потрібного для належного розгляду справ, так і уваги й пильності, що вочевидь необхідні з огляду на такі важливі обов'язки, оскільки саме в суддівському рішенні реалізуються гарантії захисту особистих прав. Водночас «при всій важливості цього положення розробники Кодексу суддівської етики не врахували вищезазначених напрацювань європейського співтовариства, які є ще одним, на нашу думку, вагомим міжнародним стандартом». Також не враховано зауважень науковців та суддів щодо положення Кодексу, яке передбачає, що при прийнятті рішень суддя має бути незалежним від думки своїх колег, оскільки «закріплення такого положення суперечить концепції колегіального розгляду справи, при якому судді приймають спільне, узгоджене між собою рішення з врахуванням позицій та думок своїх колег». Але все ж вчені звертають увагу і на позитивні моменти зазначеного Кодексу. Наприклад, вказаним документом враховано важливий міжнародний стандарт, передбачений Європейською хартією про закон «Про статус суддів», який полягає у нерозголошенні конфіденційної інформації, яка стала відома суддям під час виконання службових обов'язків, а також закріплено нові положення, серед яких: додаткова підстава самовідводу (суддя може заявити самовідвід у разі наявності упередженості щодо одного з учасників процесу або якщо він володіє інформацією, яка може вплинути на результат розгляду справи); обов'язок судді уникати позапроцесуальних взаємовідносин з одним із учасників процесу; суддя повинен врахувати, що сімейні, соціальні взаємовідносини чи будь-які інші стосунки та втручання з боку органів державної влади не мають впливати на поведінку судді чи ухвалення судових

рішень. Такі зміни та доповнення варто вважати вагомим внеском у розвиток суддівської етики [172, с. 121-122];

4) *забезпечення суддями юридичної рівності*. У БППС зазначається, що «забезпечення рівного ставлення до всіх сторін судового засідання має першочергове значення для належного виконання суддею своїх обов'язків». Безперечно, викривлення суддею юридичної рівності осіб у результаті здійснення ним суддівських повноважень призводить до недопустимих катастрофічних наслідків для людини, суспільства, правосуддя та правопорядку загалом, оскільки таким чином суддею може знецінюватись принцип неминучості юридичної відповідальності, невиправдано та протиправно обмежуватись права осіб, особи, які потребуватимуть суддівського захисту їх прав і свобод. Саме тому невідповідність роботи судді вказаному критерію може обумовлювати соціальне напруження, недовіру до судової гілки влади та до державних органів загалом, що неприпустимо.

Слід звернути увагу на те, що в БППС визначаються основні ознаки відповідності роботи суддів критерію забезпечення суддями юридичної рівності. До цих ознак, серед іншого, відносяться наступні: а) суддя під час виконання своїх судових обов'язків не демонструє (словами чи поведінкою) прихильність чи упередженість до будь-якої особи чи групи осіб, керуючись причинами, що не стосуються справи; б) суддя виконує судові функції, належним чином враховуючи інтереси сторін у справі, свідків, адвокатів, співробітників суду та колег по суду, не розрізняючи осіб на підставах, що не є суттєвими для належного відправлення таких функцій; в) суддя свідомо не допускає, щоб співробітники суду чи інші особи, що знаходяться під його впливом (підпорядковуються йому чи знаходяться під його наглядом), диференційовано ставилися до сторін у справі, що розглядається судом, відповідних свідків, адвокатів тощо, на будь-яких підставах, які не стосуються справи; г) суддя вимагає від юристів, що беруть участь у судовому засіданні, утримуватися від демонстрації (на словах чи у поведінці)

упередженості чи прихильності на підставах, що не стосуються справи, за винятком тих випадків, що мають значення для предмета судового розгляду та можуть бути законним чином виправдані;

5) *дотримання суддями під час виконання роботи принципу законності*. Хоча у БППС та ОПНСО в якості критеріїв роботи суддів прямо не названо дотримання суддями у ході здійснення своїх суддівських повноважень принципу законності, вважаємо, що цей важливий критерій має входити до групи критеріїв якості роботи суддів публічного характеру, враховуючи те, що на галузевому рівні українські науковці, як правило, однаково розуміють цю засадничу ідею, а саме як «вимогу діяти таким чином, щоб не порушувати вимоги чинного законодавства» [175, с.97]. Окрім того, вказаний критерій є особливо важливим з огляду на той факт, що у нашій державі, як справедливо констатує український учений О.Ю. Муравенко, спостерігається надзвичайно низький рівень дотримання законності [176; 177, с. 3-4].

Важливість цього критерію також відзначають фінські судді в інструкції «Оцінка якості вирішення справ у судах». У цій праці зазначається, що законність слід відносити до найбільш важливих, ключових критеріїв якості роботи: «Безсумнівно, із законодавства з очевидністю випливає, що якщо судовий процес або рішення суду суперечать закону, то їх погану якість внаслідок цього можемо припускати». Водночас судді звертають увагу на те, що законність – це необхідний, проте все ж таки не достатній критерій якості (хоча даний висновок суддів стосується безпосередньо якості судового розгляду, вважаємо, що він може бути органічно та цілком логічно розширений також і на площину проблематики якості роботи суддів). «Явища юстиціалізації (*judicialisation*) та постійної мінливості права призвели до того, що закон сьогодні допускає декілька варіантів організації процесу та змісту рішення у конкретній справі» [127, с. 15]. Таким чином, можемо припустити, що темпи та потреби сучасного буття людства, еволюції права та ускладнення суспільних відносин вимагають від

суддів скореговування стандарту дотримання суддями під час виконання роботи принципу законності стандартом дотримання суддями верховенства права та орієнтування насамперед на право.

Що ж стосується *групи критеріїв якості роботи суддів змішаного характеру*, то ці критерії складаються із сукупності критеріїв якості роботи суддів, що були запропоновані: Комітетом Міністрів Ради Європи у рекомендації CM/Rec (2010) 12 [178], Консультативною радою Європейських суддів у параграфах 25 та 73 її рекомендації R (94) 12 від 23 листопада 2001 року [179]. Окрім того, до вказаних критеріїв слід також відносити ті критерії, про які йде мова у параграфах 23-27 частини I («Незалежність суддів») звіту Венеціанської комісії «Про незалежність судової системи» від 16 березня 2010 року CDL-AD(2010)004 [180], а також у параграфі 2.2.1 Узагальнень Венеціанської комісії думок та звітів про суди та суддів від 05 березня 2015 року CDL-PI(2015)001 [181]. З огляду на викладене, зазначимо, що до вказаної групи критеріїв якості роботи суддів слід віднести:

1) *рівень кваліфікації та професіоналізму*. Учені І.А. Васельцова, А.Б. Бродецький, Л.М. Черкасова вказують, що рівень кваліфікації – це «реалізовані шляхом тренування та навчання вроджені задатки у конкретній галузі» [182, с. 39]. При цьому важливість рівня кваліфікації судді є безумовною, адже невідповідний рівень його кваліфікації «належить до підстави, що підриває авторитет правосуддя, судової влади в цілому» [183, с. 239]. Це пояснюється тим, що недостатньо кваліфікований суддя не здатен виконувати роботу на достатньому рівні, тобто він неспроможний якісно здійснювати правосуддя [184, с. 137]. При цьому, визначаючи ознаки кваліфікованої роботи судді, слід мати на увазі, що з кваліфікацією судді тісно переплетений і його професіоналізм, рівень якого прямо позначається на якості роботі судді (ознаки якості роботи судді в аспекті досліджуваного критерію складаються із ознак професіонально-кваліфікованої роботи судді). Професіоналізм судді, як зазначає О.К. Черновський, виявляється у сукупності знань, інтелекту, культури, етично-психологічних якостей,

необхідних для повноцінного здійснення посадових обов'язків [185, с. 192-193].

Зважаючи на сформульовані вченою Л.М. Москвич [186, с. 196] ознаки критерію професіоналізму суддів, можемо дійти висновку, що ознаками критерію професійно-кваліфікованого виконання суддею роботи є наступні ознаки його роботи: а) рішення суду, постановлені суддею (враховуючи також і рішення, постановлені за головуванням відповідного судді) скасовуються чи змінюються вищою інстанцією сукупно за відповідний період не більше, аніж в межах допустимого відсотку, що «списується» на т. зв. «судову помилку»; б) якість відправлення суддею судочинства, складання ним судових рішень поступово покращуються; в) суддя не порушує службової дисципліни, а порушивши її, намагається знизити її негативний ефект на інших суддів, працівників суду, громадськість; г) суддя намагається поводити себе морально у робочий та позаробочий час, зокрема користуючись соціальними мережами, сприяючи утвердженню довіри громадськості до суду та правосуддя у державі;

2) *добросовісність у роботі*. Добросовісність має багатовікову історію. У контексті правових принципів добросовісність ґрунтується на відомій ще римському праву доктрині добросовісності (*bona fides*), що протиставлена злому умислу (*dolus malus*). Показовим є те, що ідея добросовісності, як зазначає український правник М.О. Стефанчук, одержала розповсюдження у римському праві завдяки спеціальній клаузулі *exceptio doli* (посилання на умисел) [187, с. 43].Отже, добросовісність є категорією, породженою суспільними відносинами, що формуються в даному суспільстві не одне століття і отримали закріплення в нормах права. З огляду на це, російська вчена Т.В. Дерюгіна зазначає, що під поняттям «добросовісність» слід розуміти «внутрішній стан певного суб'єкта, його уявлення про чесність» [188, с. 52], тобто добросовісність виступає як внутрішній критерій характеристики моральності суб'єкта, його духовного наповнення, душевного стану та межує з такими категоріями, як воля, волевиявлення,

правосвідомість і правова культура [187, с. 44]. Тому добросовісність судді, так само як і рівень його культури, є складовим структурним елементом досить ємного поняття «справедливість судової діяльності» [189, с. 69-70]. Наголосимо, що добросовісність судді відображає його внутрішній стан (суддівська етика та загальнолюдська етика), його уявлення про право. Відповідно, якість роботи судді у контексті добросовісності його роботи об'єктивно виявляється у непорушенні службової дисципліни (суддя систематично не порушує службову дисципліну), його етичній поведінці та характері відправлення правосуддя – орієнтуванні на принцип верховенства права;

3) *чесність та старанність у виконанні суддею роботи*. Якщо правова компетентність судді виступає, серед іншого, гарантією ефективного захисту особи від необґрунтованого судового акта, то чесність судді – це насамперед основа його діяльності [190, с. 74]. У зв'язку із цим критерій чесності (*integrity*) судді передбачається БППС та визнається в якості необхідної умови для належного виконання суддею своїх обов'язків. Відповідно до цього документа вона виявляється у практичній дійсності наступними ознаками: а) демонстрування суддею бездоганної поведінки навіть з точки зору стороннього спостерігача; б) поведінка судді та його дії здійснюються у спосіб (головним чином, у відкритий спосіб), яким підтримується впевненість суспільства в чесності та непідкупності судових органів;

Окрім того, що робота судді має бути такою, яка здійснюється чесно, її обов'язковою характеристикою також є те, що вона має виконуватись суддею компетентно та старанно. З цього приводу у БППС вказується, що компетентність та старанність є необхідними умовами для виконання суддею своїх обов'язків. Про відповідність роботи суддів вказаному критерію свідчать наступні ознаки його роботи: а) для судді судові функції, до яких належать не тільки виконання судових та посадових обов'язків у судовому розгляді справи та винесення рішень, а й інші завдання, що стосуються

судової посади та діяльності суду, є пріоритетними у порівнянні з усіма іншими видами діяльності, а також суддя не займається діяльністю, що визнана несумісною із старанним виконанням судових функцій; б) суддя вживає розумні заходи для збереження та розширення своїх знань, удосконалення практичного досвіду та особистих якостей, необхідних для належного виконання ним своїх обов'язків; в) суддя є в курсі відповідних змін у законодавстві, практиці Європейського суду з прав людини, інших документів, що встановлюють норми, які діють у сфері прав людини; г) суддя виконує всі свої обов'язки, включаючи винесення відкладених рішень, розумно, справедливо та достатньо оперативно; ґ) суддя в процесі всіх судових розглядів підтримує порядок та, з одного боку, дотримується етикету, поводить себе терпляче, гідно та ввічливо по відношенню до сторін судового засідання, присяжних, свідків, адвокатів та інших осіб, з якими суддя спілкується в своїй офіційній якості, а з іншого – вимагає аналогічної поведінки від законних представників сторін, співробітників суду та інших осіб, що знаходяться під впливом судді, підпорядковані йому чи є під його наглядом;

4) *вибудовування суддею роботи відповідно до власних організаторських та аналітичних здібностей*. Організаторські здібності вчені визначають як «вміння організовувати діяльність людей шляхом їх переконання в необхідності виконання певного виду діяльності» [191, с. 38]. Однак у межах викладеного інтерпретування сутності вказаного критерію ігнорується той факт, що організаторські здібності виявляються, у першу чергу, у здатності особи організовувати саму себе. З огляду на це, погодимось із українським науковцем Д.Ю. Шпеновим у тому, що організаторські здібності судді, зокрема, проявляються у вмінні ним самостійно організовувати свою діяльність, розподіляти власний робочий час, а також організовувати роботу власних помічників, секретаря судового засідання тощо [192, с. 207]. Отже, якість роботи судді у контексті критерію організаторського вибудовування суддею цієї роботи в практичній дійсності

виявлятиметься у сукупності ознак роботи судді, котрі свідчили б про помірність, урівноваженість і органічність його роботи. Індикатором вказаного буде наступне: а) відсутність хаосу в діяльності судді та осіб, що знаходяться під його публічним впливом (плановість роботи судді та відповідність його роботи цим планам); б) вчинення суддею логічних та правомірних дій щодо недопущення хаосу в його роботі та оперативне зниження рівня виявленого організаційного хаосу в його роботі тощо.

Що ж стосується якості роботи судді у контексті вибудовування суддею цієї роботи за допомогою власних аналітичних здібностей, то слід наголосити на тому, що під аналітичними здібностями вчені мають на увазі здатність особи виокремлювати суттєві (істотні для відповідних умов та обставин) зв'язки, встановлювати та структурувати відносини між елементами інформації, будувати допустимо цілісний та диференційований образ проблемної ситуації [193, с.91]. Тобто у широкому сенсі аналітичні здібності судді – це його вміння аналізувати, порівнювати, оцінювати та критикувати. Ознаки цього спостерігаються:

а) у процесуальній роботі судді. Перш за все, основним індикатором означеного є судові рішення, постановлені відповідним суддею, а також постановлені за головуванням відповідного судді. Вказане можемо пояснити тим, що саме в судових рішеннях суддя втілює теорію в практику, застосовує до конкретної проблеми норми діючого законодавства, викладає критичний аналіз наданих суду доказів та формулює відповідні обґрунтовані висновки у справі, зважаючи на норми чинного законодавства та орієнтуючись на принцип верховенства права тощо.

Зважаючи на вказані показники, можемо сформувати об'єктивне уявлення про аналітичні здібності судді, їх вияв у його роботі та про якість його роботи. На цю обставину також звертають увагу фінські судді в інструкції «Оцінка якості вирішення справ у судах», наголошуючи на тому, що досягнення високого стандарту якості судового розгляду та винесення якісного судового рішення вимагають від судді (як керівника судового

процесу) одночасно проникливості та майстерності у виборі й застосуванні найбільш ефективних і прийнятних методів ведення процесу. Потрібно також мати на увазі, що розгляд справи включає в себе безліч складових, взагалі не врегульованих законом» [127, с. 15], а отже, вказаний нами критерій з ускладненням суспільних відносин набуває все більшого значення у визначенні якості роботи судді;

б) у позапроцесуальній площині роботи судді. Враховуючи характер (логіку, виваженість) прийнятих суддею організаційних рішень, а також структурування його життя, власної поведінки загалом та життєвих прагнень з огляду на пріоритет суддівської роботи, можемо виявити якість роботи судді на підставі досліджуваного критерію якості роботи судді.

Таким чином, доходимо висновку, що ознаки якості роботи судді (в контексті критерію виконання ним роботи із застосовуванням власних аналітичних здібностей) об'єктивно виражені в законності, правомірності, логічності, критичності та закономірності його дій в якості судді та організації свого життя як особи, що добровільно та охоче узяла на себе обтяжливі обов'язки судді;

5) *ефективність професійної діяльності судді*. Професійна діяльність як основна і конкретна форма трудової активності людини відіграє істотну роль в її життєдіяльності, соціальному розвитку, самореалізації та самоствердженні. З огляду на це, український дослідник О.В. Харченко вважає, що ефективність діяльності – «це не лише її результативність, продуктивність, але й пристосованість системи до досягнення поставленого перед нею завдання» [194, с. 202, 209].

Отже, можемо припустити, що якість роботи судді, зважаючи на критерій ефективності професійної діяльності судді, ідентифікується наступними ознаками:

а) суддя оптимальним чином орієнтується в чинному законодавстві, знає про поточні зміни у законодавстві та грамотно застосовує нормативні документи під час здійснення правосуддя, а також вміє в належній мірі

враховувати узагальнення судової практики, актуальні здобутки доктрини права;

б) судові рішення, постановлені суддею (за його головуванням), визнаються якісними (це резюмується з огляду на кількість постановлених цим суддею рішень, що були змінені чи скасовані в порядку перегляду рішення, та причин змін чи скасування цих рішень);

в) суддя виконує свої суддівські повноваження належним чином у межах процесуальних строків (вихід за ці межі має бути обґрунтованим) та займається роботою у позаробочий час (це питання є об'єктивним з огляду на суттєве навантаження на суддів, що спостерігається сьогодні);

г) суддя зразково виконує роботу під час розгляду ним (у складі колегії) т. зв. «суспільно важливих справ», що викликають широкий інтерес у громадськості, який зумовлює громадський тиск на суддю.

Відтак, беручи до уваги викладене, доходимо висновку, що особлива соціальна значимість роботи суддів обумовлює потребу в практичній можливості об'єктивного з'ясування якості цієї роботи. Попри уповільнені дії щодо затвердження та застосування правил визначення якості роботи судів, розробка та затвердження критеріїв якості роботи суддів та їх ознаки до цього часу несправедливо ігноруються. При цьому складна специфіка роботи суддів прямо відображається також і на структурі критеріїв визначення якості роботи суддів: ці критерії поділяються на дві групи взаємопов'язаних критеріїв, кожна з яких складається з певних елементів, що є критеріями, яким відповідають конкретні ознаки якості роботи суддів.

1.3 Проблеми, що створюють перешкоди ефективній та якісній роботі суддів в Україні

Судова влада в якості соціального інституту є «показником цивілізаційної стадії розвитку суспільства, ступенем розвиненості державного конституціоналізму» [195]. Проте, як ми вже зазначали [196;

197], такою вона здатна бути лише за умов об'єктивного забезпечення її незалежності. Незалежна судова влада – «це насамперед прояв і здобуток громадянського суспільства, де суд виступає не складовою системи державного апарату та управління, а є незалежним та безстороннім посередником між громадянським суспільством і державою» [24, с. 248]. Виконуючи цю посередницьку роль, культивуючи справедливість у суспільстві, стверджуючи верховенство права у державі, судова влада, безумовно, має бути ефективною при здійсненні покладених на суди завдань. При цьому, на думку Т.Й. Буди, ефективність діяльності судової влади та будь-яких соціальних інститутів загалом залежить від великої множинності чинників (умов), серед яких особливе місце займають: 1) чітке визначення мети, завдань і обсягу функцій соціального інституту; 2) чітке дотримання виконання функцій кожним членом соціального інституту; 3) авторитетність та престиж в очах суспільства; 4) безконфліктність включення та подальшого функціонування в системі суспільних відносин [198, с. 110]. Проте ті чи інші об'єктивні умови практичної дійсності, від яких залежить кожен член соціального інституту, можуть негативним чином впливати на якість та ефективність функціонування цих членів, що у кінцевому рахунку позначиться і на їх авторитеті, довірі до них, на самому соціальному інституті, суспільстві та державі.

Таким чином, стверджуючи, що до пріоритетних завдань у становленні реальної демократії в Україні належить удосконалення системи правосуддя та те, що сучасний суд має відповідати вимогам демократичного інституту, котрий стоїть на захисті прав і свобод людини й громадянина, здійснює правосуддя у суспільстві [199, с. 247], не слід залишати поза увагою те, в яких умовах перебувають судді та в якій атмосфері вони будують правову державу власною трудовою діяльністю [25, с. 249]. Безумовно, особливе значення у цьому питанні займає сфера праці, оскільки саме норми трудового законодавства визначають нормативний фундамент, на якому розвиваються умови діяльності судді. При цьому, розглядаючи цей «нормативний

фундамент» важливо виходити з того, що умови, які відповідний фундамент обумовлює, мають відповідати людській гідності судді як людини і працівника.

У другому підрозділі цього розділу наукового дослідження нами була приділена увага дослідженню критеріїв та ознак якісної роботи суддів у нашій державі. Водночас задля повного осягнення проблематики роботи суддів (як суб'єктів трудового права) необхідно проаналізувати не лише передбачені законодавством про працю, про судоустрій і статус суддів вимоги до роботи суддів, але й бар'єри, котрі об'єктивно не дозволяють суддям у достатньому обсязі виконувати їх роботу якісно та ефективно.

Спершу слід зауважити, що окресленому питанню не приділялась достатня увага як українськими ученими в галузі трудового права, так і зарубіжними ученими-трудовиками. хоча науковцями піддавались критичному аналізу окремі аспекти цієї проблеми. Наприклад, українським правником В.А. Яремою ще у 2015 році були виокремлені проблеми механізму реалізації трудових прав суддів, які, безумовно, негативно позначаються на якості їх роботи й сьогодні. До вказаних проблем віднесено: 1) проблему приведення національного законодавства у сфері трудової діяльності суддів у відповідність з вимогами міжнародних стандартів; 2) проблему належної організації праці суддів; 3) проблему нормативного визначення робочого часу суддів; 4) проблему тимчасового переведення суддів до іншого суду [200, с. 307]. Окрім того, вченим також була звернена увага на світові тенденції щодо уникнення вказаних проблем. Досліджуючи, зокрема, питання історичного генезису становлення та розвитку трудових прав суддів у світі та Україні, В.А. Ярема доходить висновку, що на сучасному етапі закріплення у різних державах світу трудових прав суддів спостерігаються наступні особливості: 1) значна увага приділяється суддівській оплаті праці як одній з гарантій суддівської неупередженості; 2) нормативно сформовано право на належне пенсійне забезпечення суддів; 3) встановлюються особливі гарантії для суддів у зв'язку із тимчасовою

втратою ними працездатності або ж набуттям інвалідності; 4) суддям надається право на відрядження до інших держав з метою обміну відповідним професійним досвідом [201, с. 234].

Отже, проблеми, котрі виокремлювались правниками до судово-правової реформи 2016 року, є частково актуальними й на сьогоднішній день. Це також підтверджується у процесі співставлення проблематики функціонування суду і роботи суддів станом на 2016 рік (на момент здійснення судово-правової реформи) із відповідними сучасними проблемами. У цьому аспекті звернемо увагу на те, що в 2016 році нами констатувались наступні проблеми правового механізму забезпечення та реалізації трудових прав суддів:

1) «невисокий рівень окладів суддів, котрий не відповідає складності та важливості виконуваних ними трудових функцій, що, в свою чергу, потребує розробки механізмів вирівнювання доходів суддів та їх роботи задля викорінення корупції в судовій гілці влади». Актуальність цієї проблеми аргументована тим фактом, що: а) «наразі існує ситуація, коли статки, зазначені в деклараціях суддів, в рази перевищують їхню офіційну купівельну спроможність» [82, с. 142], результатом чого є зниження довіри населення до судової влади, добросовісності виконання суддями службово-трудових завдань – здійснення правосуддя; б) «ключовим інструментом в об'єктивації феномену корупції слід назвати людину, а, перш за все, того, хто є суб'єктом корупції» [202, с. 10] (у цьому контексті враховується, що корупція є явищем, «обумовленим певною девіантною поведінкою осіб, які спотворюють практичний вияв примату публічного інтересу над приватним, викривляючи існуючий баланс цих інтересів» [203, с. 25]), а тому вирішення проблематики мотивації у роботі суддів (в окресленому напрямку) сприятиме ліквідації корупції в судовій гілці влади;

2) «відсутність законодавчого закріплення додаткових днів відпочинку в залежності від коефіцієнта навантаження» [82, с. 142];

3) «неналежне забезпечення гідних та безпечних умов праці». Безперечно, контроль за правомірністю роботи суддів, оцінку їх трудової діяльності важко переоцінити [204, с. 57]. Водночас, як вбачається, «в умовах постійного тиску із боку представників великого бізнесу та влади, постійних залякувань та маніпуляцій навіть найстійкіші особистості можуть зламатись та винести неправомірне рішення». У цьому контексті «найпроблемнішим місцем в системі трудових прав судді, а саме в частині забезпечення таких прав, є реалізація права судді на незалежність та відсутність впливу на прийняття рішень. Це найголовніше трудове право судді, адже від повноцінної його реалізації залежить ефективність та дієвість усієї системи судочинства в країні. Наразі існує велика проблема щодо реального забезпечення суддям такого права» [82, с. 142-143; 205];

4) «недосконала система суддівського самоврядування, що унеможливлює забезпечення належного рівня захисту трудових прав суддів, хоча б такого, який здійснюється профспілковими організаціями» [82, с. 143];

5) «відсутність чіткого механізму забезпечення суддів, котрі перебувають на квартирному обліку та дійсно потребують поліпшення житлових умов, необхідним помешканням, що, в свою чергу, перешкоджає ефективному виконанню суддями своїх трудових обов’язків та призводить до пошуку додаткових незаконних джерел доходів задля вирішення житлової проблеми» [82, с. 143].

Таким чином, окреслені нами проблеми залишаються актуальними й у світлі нового етапу судової реформи, розпочатої восени 2019 року, що має на меті чергову кардинальну перебудову судової гілки влади в Україні відповідно до європейських принципів правосуддя. Відтак, аналізуючи існуючу практику та наявні наукові напрацювання, в яких фрагментарно розглядались проблеми, що створюють перешкоди ефективній та якісній роботі суддів в Україні, доходимо висновку, що до основних цих проблем сьогодні необхідно віднести:

1) *проблему фінансування судової гілки влади та суддів*. На пріоритетність питання забезпечення гідного фінансування судів та суддів звертають увагу вітчизняні вчені та практикуючі юристи, судді [206; 207; 208; 209; 210; 211], починаючи фактично з проголошення незалежності України, що є цілком виправданим. У цьому контексті українські дослідники С.Р. Леськів, Х.В. Машталір та Ю.І. Цибульський вказують на те, що хоча в основу сучасного судочинства в нашій державі закладені принципи верховенства права, демократизму та справедливості, проте «рівень довіри суспільства до судової гілки влади в Україні є досить низьким, адже частими є випадки упередженого та несправедливого судочинства, прийняття судами політично вигідних рішень, а також сама процедура судового розгляду стала досить дорогою для сторін процесу». Учені підкреслюють, що «причин виникнення упередженості, несправедливості та залежності суддів від певних обставин чи впливових людей є багато, але попри це, одним із провідних факторів, що знижує можливість здійснювати ефективне судочинство, є фактор неналежного фінансування» [212, с. 249]. У свою чергу, В.І. Чорнобук звертає увагу на те, що необхідність належним чином і в достатньому обсязі фінансувати потреби судів і суддів є однією із вихідних засад функціонування судової влади як незалежної гілки влади [213, с. 78]. На цій позиції також стоїть і М.І. Логвиненко, підкреслюючи надзвичайну важливість для забезпечення незалежності суддів фінансового забезпечення та гідної оплати праці суддів, а також утвердження самостійності суду [26, с. 573]. Водночас по сьогоднішній дане питання не може належним чином бути вирішене державою, а фінансові проблеми вона досить часто перекладає на суди (на жаль, *вирішення фінансових кризових явищ здійснюється за рахунок зменшення фінансування судової влади та суддів*).

Окрім того, що неналежне фінансування судів та суддів є суттєвим корупційним ризиком (у цьому контексті варто погодитись із вченими, котрі наголошують на тому, що у будь-якій професії є частка тих осіб, які не в достатній мірі моральні, не усвідомлюють в повній мірі ту місію, котру вони

виконують у суспільстві, і судді не є в цьому сенсі винятком [214, с. 50]), слід мати на увазі, що вказана проблема виступає хоча й не вирішальним, проте суттєвим бар'єром для ефективного та якісного виконання суддями роботи. Цієї ж думки дотримується й українська вчена Л.М. Москвич, наголошуючи на тому, що «належне фінансове забезпечення судової системи значно підвищить ефективність її функціонування. Адже належна організація судового процесу, оперативність надання й отримання інформації, розумний строк судового розгляду, матеріально незалежний суддя – усе це складники ефективного правосуддя». При цьому вчена робить застереження, звертаючи увагу на те, що «непрогнозовані рішення» не стільки є результатом недостатнього розміру заробітної плати судді, скільки ефектом його низького морально-етичного рівня. Утім, на думку Л.М. Москвич, гідне матеріальне забезпечення судді сприятиме залученню до професії найкращих фахівців [215, с. 164].

Звернемо увагу на те, що до 2017 року фінансування судової влади здійснювалось за «залишковим принципом», внаслідок чого неможливо було очікувати, що судді зможуть за таких умов здійснювати свою роботу у повній мірі якісно та ефективно. Зокрема у 2013 році В.І. Чорнобук наголошував на тому, що рівень фінансування судів та суддів залишався неприпустимо низьким, особливо для місцевих та апеляційних судів. «При цьому рівень фінансування органів прокуратури, внутрішніх справ та податкової адміністрації – на порядок вищий порівняно з фінансуванням усієї судової гілки влади. Відтак, порушується баланс забезпечення здійснення правосуддя в державі» [213, с. 78]. У повній мірі погоджуємось із тезою про те, що належне фінансове забезпечення діяльності суддів спрямоване на досягнення такого рівня їх життя, який відповідає важливості виконуваних ними державно-владних повноважень. У п. 54 Рекомендації Комітету Міністрів РЄ CM/Rec (2010) 12 прямо зазначається, що оплата праці суддів повинна відповідати їх професії та виконуваним обов'язкам, а також бути достатньою, щоб захистити їх від дії стимулів, через які можна

впливати на їхні рішення [178]. Ці гарантії, як зазначається в теорії, повинні виконувати стимулюючу функцію, спонукаючи носіїв судової влади до сумлінної праці [216, с. 266]. У цьому контексті слід звернути увагу на те, що у ст. 148 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] зазначається, що фінансування всіх судів в Україні здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України, чим згідно з ч. 4 ст. 17 вказаного законодавчого акта забезпечується єдність системи судоустрою. Видатки загального фонду Державного бюджету України на утримання судів належать до захищених статей видатків Державного бюджету України та не можуть бути скорочені в поточному фінансовому році. Водночас окремий порядок фінансування та організаційного забезпечення діяльності судів відповідно до ч. 5 ст. 48 зазначеного законодавчого акта визнається законодавцем в якості одного із заходів забезпечення незалежності судді та суду.

За старою системою оплати праці суддів, яка діяла до 2017 року та продовжувала діяти стосовно суддів, що не склали кваліфікаційне оцінювання, винагорода судді місцевого суду України (без доплат і надбавок) починалась з 16 тис. грн (€498,77), апеляційного – 17,6 тис. грн (€548,65). Хоча порівняно із середньою зарплатою в Україні вказані заробітні плати суддів вважались пересічними громадянами високими, окреслений рівень – один з найнижчих в Європі й на пострадянському просторі та перевищує рівень заробітної плати судді лише у Молдові та Албанії. З 2017 року винагорода суддів прогнозувалась (перший етап підвищення заробітної плати судді) у межах таких розмірів: для суддів місцевих судів – 24-66 тис. грн (€748,16-2057,44); для суддів апеляційних судів – 40-110 тис. грн (€1246,93-3429,07); для суддів ВС – 150-330 тис. грн (€4676-10287,2) [217]. Отже, хоча на сьогоднішній день заробітна плата судді є порівняно належною, проблематичним є той факт, що вона не є адекватною, адже фахівці у галузі права високої кваліфікації у приватному секторі отримують набагато більші заробітні плати та, як правило, не цікавляться можливістю

долучить до судової системи, яка сьогодні перебуває у кризі через відсутність наповнення суддівського корпусу.

Додатковою серйозною проблемою наразі є те, що на суди за останні роки, як вже нами зазначалось, перекладається фінансова відповідальність за фінансову кризу в державі, а також за інші кризи. Як наслідок, нормативність правила про те, що видатки загального фонду Державного бюджету України на утримання судів належать до захищених статей видатків Державного бюджету України та не можуть бути скорочені в поточному фінансовому році, у практичній дійсності стає фікцією. У Листі ДСА України «Про фінансове забезпечення діяльності судів, інших органів та установ у системі правосуддя», спрямованому до КМУ, констатувалось, що наявний розмір фонду оплати праці не покриває передбачені законодавством обов'язкові виплати і забезпечує середньомісячну заробітну плату працівника апарату суду в розмірі 2 100 грн на місяць (у 2019 році середньомісячна заробітна плата працівника апарату суду становила 18 400 грн), а у судовій системі загалом склався величезний дефіцит поточних видатків на забезпечення здійснення судочинства, що може призвести до зупинки здійснення правосуддя. У порівнянні з минулим роком дефіцит на ці потреби складає понад 830 млн грн [218]. Наслідком цього є те, що судді позбавлені належної матеріально-технічної та організаційної бази для виконання службових завдань, а отже, – належних умов для гідної праці;

2) *проблему організаційного забезпечення суддів*. Організаційне забезпечення суддів безпосереднім чином пов'язане із забезпеченням державою гідних умов праці суддів. Спершу зазначимо, що категорія «гідна праця» ґрунтується на преамбулі та ст. 1 Кодексу законів про працю [219, с. 12] й у широкому сенсі є «працею, що системно вибудувана на гуманістичному принципі трудового права, тобто є орієнтованою на трудові права людини та її законні інтереси у сфері праці (певною мірою, й поза сферою праці), сприяючи свободі відчуття працездатною людиною її гідності, а також в повній мірі відповідаючи критеріям (вимогам) концепції

гідної праці» [220, с. 127]. Ученими зазначається, що «створення необхідних організаційно-технічних та інформаційних умов для діяльності судів, матеріальне та соціальне забезпечення суддів відповідно до їх статусу є одним із основоположних моментів у забезпеченні незалежності суддів» [48, с. 687].

Окрім того, вказане є важливим базисом для того, щоб судді мали змогу якісно та ефективно здійснювати свою роботу. На цю ж обставину звертає увагу і С.С. Лаптєв, досліджуючи сутність службових прав суддів адміністративних судів. Український вчений підкреслює, що створення належних матеріально-технічних умов є обов'язковим для ефективної діяльності суду, про що свідчать наступні факти: а) інститут адміністративного судочинства перебуває на етапі свого становлення, а це вимагає додаткових заходів, спрямованих на забезпечення належних матеріально-технічних, фінансових, організаційних та інших умов функціонування його елементів; б) лише правильна організація матеріально-технічного забезпечення є запорукою ефективного розгляду справи в суді, особливо якщо таким судом є адміністративний суд, адже саме на нього покладається вирішення справ, відповідачем у яких є органи публічного управління; в) правильна організація матеріально-технічного постачання та його розподіл гарантує оперативне вирішення адміністративних справ і, відповідно, підвищує авторитет інституту адміністративного судочинства серед населення. Ці доводи, на думку ученого, демонструють справедливість сформульованого ним припущення з приводу того, що «рівень організаційно-технічного забезпечення має безпосередній вплив на якість розгляду адміністративних справ» [221, с. 340].

Проблема організаційного забезпечення суддів до сьогоднішнього дня залишалась однією з найбільш актуальних проблем здійснення суддями власних функцій. Статистичні показники свідчили про те, що рівень організаційно-технічного, інформаційного, так само як і матеріально-фінансового та соціально-економічного забезпечення цих працівників був

невиправдано низьким, позбавляючи суддів можливості працювати ефективно та якісно у тій мірі, в якій вони могли б працювати за належних умов їх організаційного забезпечення [25, с. 253]. Ще у 2015 році вчений та суддя В.А. Ярема наголошував, що держава належним чином не забезпечує організацію праці суддів відповідно до міжнародних правил і стандартів. Цей «стан речей досить негативно впливає на якість і результативність роботи суддів, яка внаслідок цього може здійснюватися неефективно та несвоєчасно. Окрім того, внаслідок дії вказаних чинників недотримуються трудові права суддів на належні умови праці та законодавчо не встановлюються гарантії їх реалізації». З огляду на це вчений підкреслює: «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 недостатньо врегульовує питання щодо високопродуктивної організації праці працівників судової влади, у повній мірі не визначає відповідну методику та необхідні для цього нормативи» [200, с. 309].

Саме тому майже усі міжнародні стандарти, що регулюють правовий статус суддів, вказують на особливу важливість забезпечення для суддів гідних умов праці [222]. Зокрема у п. 33 Монреальської універсальної декларації про незалежність правосуддя 1983 року наголошується на тому, що найвищим пріоритетом держави є забезпечення судів адекватними засобами для належного відправлення правосуддя, враховуючи також 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 [223]. У п. 32 Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи CM/Rec (2010) 12 вказується на те, що органи влади, які відповідають за організацію та функціонування

судової системи, зобов'язані забезпечувати суддям умови, що дають їм змогу виконувати свою місію та досягати ефективності, захищаючи й поважаючи незалежність і неупередженість суддів. У п. 33 Рекомендації додається: «Кожна держава повинна виділяти судам достатньо ресурсів, приміщень та устаткування, щоб вони могли функціонувати відповідно до стандартів, викладених у ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року [224], а також щоб судді могли ефективно працювати».

Звернемо увагу на те, що основні повноваження щодо здійснення фінансового забезпечення суддів на сьогоднішній день покладено на окремий незалежний від законодавчої та виконавчої влади орган у системі правосуддя, а саме на ДСА України, котра виконує функції головного розпорядника коштів Державного бюджету України щодо фінансування всіх судів загальної юрисдикції, крім ВС, а також всіх органів суддівського врядування та самоврядування, крім ВРП. На виконання наданих законом повноважень ДСА України формує бюджетні запити та подає їх до ВРУ, а також представляє суди у бюджетних відносинах із законодавчою та виконавчою владою. При цьому ВРП наголошує у своєму звіті за 2017 рік «Про стан забезпечення незалежності суддів в Україні», що за даними ДСА України рівень задоволення її бюджетних запитів за останні роки зріс із 47 % до 78 %. Приріст бюджетних призначень 2017 року для органів та установ системи правосуддя, які забезпечує ДСА України, проти 2016 року становить 3,3 млрд грн або майже 63 %. Попри це, проблематичним є забезпечення державою гідних умов праці суддів, що перебувають на особливо небезпечних територіях (на території проведення АТО, а з 30 квітня 2018 року – ООС) чи переміщені з цієї території. «На сьогодні всі суди (в тому числі ті, що переміщені у зв'язку з військовими діями, заходами щодо боротьби з тероризмом у Донецькій та Луганській областях на підконтрольну Україні територію) забезпечені службовими приміщеннями, що дає їм можливість функціонувати в штатному режимі. Водночас із загальної кількості лише 18 % судів розміщуються в приміщеннях, що за основними

параметрами відповідають будівельним стандартам. Решта судів потребує поліпшення умов розміщення, здебільшого у зв'язку з недостатньою площею приміщень судових установ (у відсотковому відношенні площа існуючих приміщень місцевих та апеляційних судів становить 49 % площі, рекомендованої державними будівельними нормами) [225, с. 92, 94, 95].

Таким чином, хоча проблема організаційного забезпечення суддів поступово вирішується у зв'язку із тим, що в результаті судово-правової реформи можливість реалізовувати цю проблему надали відповідним суб'єктам у судовій системі, проте вона залишається невирішеною та показовою у контексті суддів, що здійснюють судочинство на території ООС чи в евакуйованих судах [226];

3) *проблему нормування режиму праці*. «Наукова організація робочого часу припускає обов'язковий облік фізіологічної раціоналізації режиму роботи. Будь-яка праця рано чи пізно викликає стомлення, при якому знижується працездатність». Таким чином, проблема фізіологічно раціонального режиму праці та відпочинку має першочергове значення і для багатьох груп державних службовців (щонайперше суддів), «робота яких пов'язана з великими розумовими, емоційними і фізичними навантаженнями, а часом і перевантаженнями організму» [227, с. 81]. При цьому зауважимо, що у пунктах 35 і 36 Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи CM/Rec (2010) 12 наголошується на тому, що у судах має працювати достатня кількість суддів та кваліфікований допоміжний персонал. Для попередження виникнення та зменшення надмірного робочого навантаження в судах потрібно вжити необхідних заходів для забезпечення незалежності судової влади, щоб передати вирішення несудових питань іншим особам із відповідною кваліфікацією [187].

Що ж стосується реалій навантаження на суддів в Україні, то, наприклад, у доповіді Голови ВСУ Я.М. Романюка на XIV позачерговому з'їзді суддів України «Стан здійснення правосуддя у 2016 році» зазначалось, що «судова система України роками працює в умовах хронічного надмірного

робочого навантаження на суддів». Водночас у процесі судово-правової реформи відбулись фундаментальні зміни законодавства про судоустрій і статус суддів, які супроводжувались звільненням великої кількості суддів (лише за перші місяці 2017 року судову систему залишили близько 2000 суддів), а також досить тривалий час затягуванням процесу розв'язання питання про обрання на посаду судді безстроково тих суддів, п'ятирічний строк повноважень яких сплинув рік, а то й більше тому. «Унаслідок цього майже всі суди в державі працювали із значним перевантаженням». Зокрема у доповіді Голови ВСУ йшлось про те, що у 2016 році середньомісячне надходження справ і матеріалів до одного судді було таким: а) у загальних судах: місцевих – 52,6 (у 2015 році – 56,2), апеляційних – 16,9 (у 2015 році – 17), у ВССУ – 56,6 (у 2015 році – 57,5); б) в адміністративних судах: місцевих – 17,8 (у 2015 році – 25,2), апеляційних – 19,6 (у 2015 році – 22,7), у ВАСУ – 35,4 (у 2015 році – 53,7); в) у господарських судах: місцевих – 14,7 (у 2015 році – 17,9), апеляційних – 10,4 (у 2015 році – 12), у ВГСУ – 14,5 (у 2015 році – 14,9). Середньомісячне надходження справ і матеріалів до одного судді ВСУ становило 18,3 (у 2015 році – 22,4). Доповідач таож звернув увагу на те, що «зазначені показники середньомісячного робочого суддівського навантаження розраховано з огляду на штатну чисельність посад суддів у тому чи іншому суді». Я.М. Романюк наголошував на тому, що «у нинішніх реаліях, коли майже всі суди працюють з неукомплектованим штатом (майже 40 % посад суддів виключено з процесу здійснення правосуддя (або ці посади вакантні, або судді, які займають посади, не мають повноважень здійснювати правосуддя; штат понад 300 судів на той час було заповнено менше ніж на 50 %), реальне робоче навантаження на кожного суддю з розрахунку фактичної чисельності суддів є значно більшим. У деяких судах – більшим у рази». Для прикладу доповідач навів показники окремих судів – вищих спеціалізованих та ВСУ (діючих на той час). Так, у 2016 році реальне, фактичне навантаження на одного працюючого суддю ВГСУ становило 26,6 справ і матеріалів, ВАСУ – 74,7,

ВССУ – 81,8, а суддю ВСУ – 46,1 [228]. Крім того, у звіті ВРП за 2017 рік «Про стан забезпечення незалежності суддів в Україні» зазначалось, що за даними ДСА України станом на жовтень 2016 року у 107 місцевих загальних судах рівень недоукомплектованості суддями перевищував 60%. Сім місцевих загальних судів не працювали взагалі через відсутність суддів. Відповідно до загальної статистичної інформації за 9 місяців 2017 року рівень укомплектованості суддями місцевих та апеляційних судів всіх спеціалізацій становив від 45 % (в апеляційних та окружних судах) до 69 % (у господарських апеляційних судах). Кадровий дефіцит фактично паралізував роботу тих судів, в яких за штатом була передбачена невелика кількість суддівських посад (3-5 посад). У таких судах була відсутня можливість утворювати колегії для розгляду справ, формувати новий склад суду після задоволення відводів (самовідводів), повернення справ на новий розгляд тощо. Зазначене істотно утруднювало доступ громадян до правосуддя. Зокрема за даними судової статистики у 2016 році майже 48 тис. цивільних справ та більше 22 тис. адміністративних справ розглядалися місцевими загальними судами/окружними адміністративними судами із порушенням встановлених законом процесуальних строків, близько 16 тис. кримінальних справ і проваджень перебували у провадженні судів першої інстанції більше 6 місяців. У 2017 році в судах було зафіксовано понад 26 тис. справ, провадження в яких тривало більше одного року, понад 4 тис справ, які перебували у провадженні більше 2 років, та 2 303 справи, що перебували у провадженні суду більше 3 років. Кадровий дефіцит став підставою для проведення оптимізації системи судів, яка б забезпечила «доступ до правосуддя та ефективність здійснення судочинства». Таким чином, «оптимізацію» судів визначено одним із основних завдань судової реформи. «З метою його реалізації новим законодавством було змінено систему судоустрою, а Президенту України на перехідний період залишено повноваження щодо утворення, реорганізації та ліквідації судів для оперативного вирішення зазначеної проблеми» [225, с. 100-101].

Отже, укрупнення судів на якийсь час вирішить проблему їх недоукомплектованості, викликану масовим відтоком суддів (серед іншого, через низький рівень соціальних гарантій, незахищеність, постійний осуд судової влади громадськістю та знецінення тієї високої ролі в культивуванні справедливості, яку вони виконували тощо), що сприятиме поліпенню умов праці суддів, дозволить їм виконувати роботу більш якісно та ефективно, але водночас цей процес зумовить збільшення «дистанції» для реалізації права на правосуддя для осіб, котрі потребують захисту, проте знаходяться від суду на значній відстані. Оптимізація судів ускладнить, з одного боку, процес реалізації особою права на правосуддя, а з іншого – не допоможе у необхідній мірі відновити довіру до суду та авторитет суддів. Тому, на нашу думку, оптимізація судів хоча і є «простим» шляхом вирішення кадрової кризи у судах, однак одночасно й більш «проблематичним» (у довготривалій перспективі) рішенням, неналежним чином спрямованим на підвищення престижу професії судді в очах суспільства та створення безпечних, гідних умов праці судді [229].

Справедливість цього висновку підтверджує також фактичний стан вирішення кадрової кризи українських судів. Наприклад, Тростянецький районний суд Сумської області тривалий час працює в умовах кадрового дефіциту та надмірного навантаження на суддів: з 2017 року з 5 суддів за штатом фактично правосуддя здійснювали у різні періоди то один, то двоє суддів; з травня 2019 року у штаті суду фактично працює 2 судді, 3 посади є вакантними; правосуддя здійснює лише один суддя, а в іншого з 18 жовтня 2018 року закінчився п’ятирічний термін повноважень, а тому до ухвалення рішення про призначення судді безстроково він не має права розглядати справи [230]. Інший приклад – Печерський районний суд м. Києва. Згідно із штатним розписом у суді повинні працювати 36 суддів, однак офіційно вакантними зараз є 8 посад, справи розглядають лише 18 суддів (у інших суддів або скінчився п’ятирічний термін призначення на посаду судді, або вони відсторонені від здійснення правосуддя рішеннями ВРП). При цьому ще

нещодавно справи у Печерському районному суді м. Києва розглядали лише 13-14 суддів. Цей факт свідчить про надзвичайну проблему функціонування суду й надмірне навантаження на роботу суддів, особливо якщо взяти до уваги, що під юрисдикцією Печерського районного суду м. Києва знаходяться більше десяти органів досудового розслідування, які здебільшого проводять слідство у складних і специфічних справах, які мають підвищений суспільний інтерес (Генеральна прокуратура України, а наразі – Офіс генерального прокурора, ГУСБ України у м. Києві та Київській області, ГСУ НПУ, прокуратура АРК, Військова прокуратура Центрального регіону, прокуратура м. Києва, прокуратура Київської області та ін.). Закономірним чином останні роки Печерський районний суд м. Києва працює в умовах надзвичайного, найбільшого в країні навантаження на його суддів: у 2018 році судове навантаження на суддів, що мали повноваження на здійснення правосуддя, склало понад 75 000 справ і матеріалів різних категорій; станом на кінець травня 2019 року у провадженні суду знаходяться близько 42 000 справ (без врахування різної кореспонденції у справах, звернень чи запитів, що надходять до суду). З цього приводу суддя-спікер Печерського районного суду м. Києва М.-М.К. Пилаєва у червні 2019 року зауважувала, що за таких умов, звісно, «всі можливі науково обґрунтовані показники навантаження на суддів давно не дотримуються», адже «якщо брати розроблені показники навантаження, а за розрахунками – це мінімум 1 година на розгляд однієї справи, то для вчасного розгляду приблизно 80 тис. справ на рік в Печерському суді повинні працювати не менше 140 суддів, а не 18, як зараз» [231];

4) *проблему забезпечення державою безпечних умов праці суддів*. Хоча безпечні умови праці слід розглядати в межах питання гідних умов праці, адже гідними умовами праці завжди є безпечні умови праці [див., напр.: 232; 233; 234], утім безпека суддів під час виконання ними роботи та в позаробочий час (у зв’язку із виконанням роботи) являє собою окрему актуальну структурну проблему. Зокрема у п. 38 Рекомендації Комітету

Міністрів Ради Європи CM/Rec (2010) 12 вказується на потребу держав вживати всіх необхідних заходів для гарантування безпеки суддів. До цих заходів належить захист судів і суддів, які можуть стати чи вже стали жертвами погроз або актів насильства.

Зазначимо, що право судді на належні, безпечні та здорові умови праці – це одне з ключових його прав, що прямо стосується якості та ефективності виконання суддею роботи та, відповідно, питання ефективності функціонування усієї судової системи. При цьому, зважаючи на специфіку професійної діяльності суддів, погодимось із ученою Т.В. Штих у тому, що безпечність умов праці судді передбачає також встановлення особливого захисту державою не лише суддів, але й членів їх сімей, а також їх майна [48, с. 688]. Проте в об'єктивній дійсності держава не завжди здатна належним чином захистити не лише членів сімей суддів та самих суддів, але й будівлі судів, що періодично блокуються чи захоплюються певними угрупуваннями, що називають себе «громадськими активістами», які досить рідко притягуються до відповідальності та, як правило, взагалі не засуджуються суспільством. Вітчизняні дослідники звертають увагу на те, що «будь-які дії т. зв. «громадських активістів» проти суддів, суду та правосуддя, навіть відверто кримінальні дії, знаходять підтримку та захист у суспільстві, в котрому тривалий час образ судді демонізувався з паралельним культивуванням ідеї презумпції винуватості та безчесності осіб, які здійснюють правосуддя» [235, с. 79-80].

Проблема тривалий час (має місце частково й сьогодні) переважно обумовлена тим, що п. 39 розділу XII Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] тимчасово, на період до початку виконання в повному обсязі повноважень Служби судової охорони, підтримання громадського порядку в суді, припинення проявів неповаги до суду, а також охорону приміщень суду, органів та установ системи правосуддя, виконання функцій щодо державного забезпечення особистої безпеки суддів та членів їхніх сімей, працівників суду, забезпечення безпеки учасників судового процесу

здійснюється підрозділами НПУ та НГУ. Вказана норма знайшла своє відображення у постанові КМУ «Про забезпечення охорони судів, інших органів та установ судової системи, а також установ судових експертиз» від 09 листопада 2015 року № 906 [236]. Проте Радою суддів України неодноразово наголошувалось на тому, що до неї, а також до Державної судової адміністрації України від місцевих, апеляційних судів і територіальних управлінь ДСА України щоденно надходить інформація стосовно неналежної охорони приміщень судів, органів та установ системи правосуддя підрозділами НПУ та НГУ або взагалі повної відсутності такої охорони, що призводить до виникнення надзвичайних подій. Так, у рішенні РСУ «Щодо неналежної охорони судів» від 06 жовтня 2016 року № 69 [237] наводились в якості прикладів наступні факти: а) 05 жовтня 2016 року о 12.00 год. у Галицькому районному суді м. Львова невідомими особами, які блокували роботу суду, було зірвано судові засідання, призначені на цей день; вказаними особами також було перекрито входи до адміністративної будівлі, у якій, окрім Галицького районного суду м. Львова, знаходяться також і Сихівський районний суд м. Львова, Львівський окружний адміністративний суд, ТУ ДСА України в Львівській області та Львівське регіональне відділення НШСУ; також була заблокована робота роти конвойної служби поліції ГУНП у Львівській області, яка здійснювала конвоювання обвинувачених та унеможливлено вивезення з території суду осіб, які перебували під вартою до місць тимчасового утримання (СІЗО); з цього приводу Галицький районний суд м. Львова звернувся із заявою до Залізничного ВП ГУНП у Львівській області про внесення відомостей до ЄРДР відомостей про кримінальний злочин, однак заходів щодо припинення неправомірних дій з боку НПУ та НГУ здійснено не було; б) 05 жовтня 2016 року у зв’язку з протиправними діями громадських активістів було вимушено припинено роботу Одеського апеляційного господарського суду та Господарського суду Одеської області, оскільки невідомими особами безпосередньо в судовому засіданні під час розгляду справи було вчинено

насильницькі дії стосовно суддів з метою примусу до винесення бажаного судового рішення; поряд із зривом певного судового засідання, інші судові засідання, призначені на цей день, не могли проводитися в умовах неприхованих погроз суддям та працівникам суду та тиску на суд як орган правосуддя, який повинен здійснювати свої функції безсторонньо та незалежно. З огляду на це, РСУ у своєму рішенні звернула увагу на неприпустимість припинення та здійснення неналежної охорони судів та наголосила на тому, що означені дії призводять до вільного доступу до приміщень судів осіб, які перешкоджають роботі судів, належному веденню судових справ, і мають наслідком припинення здійснення правосуддя судами, що порушує гарантоване Конституцією України [5] право людини на звернення до суду за захистом прав і свобод. РСУ також наголосила на тому, що вказана ситуація «в умовах проведення АТО та наявності на території України розповсюдження і неконтрольованого використання зброї створює загрозу життю, здоров'ю та безпеці відвідувачів суду і працівників суду. Судова влада за відсутності необхідних ресурсів не має можливості самостійно забезпечити безпеку відвідувачів суду та його працівників».

Водночас 01 грудня 2017 року урядовою постановою № 902 [238] було затверджено перелік судів, органів та установ системи правосуддя, охорона яких здійснюється підрозділами НПУ та НГУ, з урахуванням того, що тимчасово в населених пунктах, розташованих на території проведення антитерористичної операції (на період до завершення антитерористичної операції), та в населених пунктах на тимчасово окупованій території України не здійснюється охорона судів (зокрема в українських містах Алушта, Бахчисарай, Горлівка, Донецьк, Євпаторія, Луганськ, Сімферополь, Стаханов, Торез, Феодосія, Чорноморське, Шахтарськ, Ясинувата та ін.). Проте факт залежності судової влади від НПУ (в умовах нествореної Служби судової охорони) зумовлює неприпустимий тиск на судову гілку влади, зокрема у формі погроз (на високому рівні) позбавлення судів охорони, з огляду на що 20 лютого 2018 року РСУ своїм рішенням № 11 [239]

звернулась до МВС України та ДСА України про негайне створення Служби судової охорони.

Дещо змінена була ситуація з неналежним забезпеченням безпеки суддів і, відповідно, із забезпеченням гідних умов праці суддів лише у 2019 році, а саме з моменту, коли набрало чинності рішення ВРП «Про затвердження Положення про Службу судової охорони» від 04 квітня 2019 року № 1051/0/15/19 [240]. Цим документом закріплено, що ССО є «державним органом у системі правосуддя для забезпечення охорони та підтримання громадського порядку в судах». З огляду на це, на ССО покладаються наступні основні завдання: підтримання громадського порядку в суді; припинення проявів неповаги до суду; охорона приміщень суду, органів та установ системи правосуддя; виконання функцій щодо державного забезпечення особистої безпеки суддів та членів їхніх сімей, працівників суду; забезпечення у суді безпеки учасників судового процесу.

Таким чином, Служба відповідно до покладених на неї завдань повинна виконувати такі функції: забезпечувати підтримання та реагувати на порушення громадського порядку при розгляді справ судом, вживати заходів до припинення проявів неповаги до суду; здійснювати заходи з охорони, забезпечення недоторканності та цілісності приміщень судів, органів і установ системи правосуддя, недоторканності та цілісності розташованого у таких приміщеннях майна, запобігання, недопущення чи припинення протиправних дій щодо нього; здійснювати заходи із запобігання загрозам особистій безпеці суддів, членів їх сімей, працівників суду, а також у суді – учасників судового процесу, виявлення та нейтралізації таких загроз; вживати у разі надходження від судді відповідної заяви необхідних заходів для забезпечення безпеки судді, членів його сім'ї; реагувати в межах наданих законом повноважень на протиправні дії, пов'язані із посяганням на суддів, членів їх сімей, працівників суду, учасників судового процесу; здійснювати забезпечення особистої безпеки суддів Вищого антикорупційного суду і особистої безпеки членів їхніх сімей та збереження їхнього майна; у разі

потреби за заявою судді Вищого антикорупційного суду забезпечувати цілодобову охорону особистої безпеки судді та членів його сім'ї, а також тимчасове розміщення таких осіб у місцях, що гарантують їхню безпеку; за заявою судді Вищого антикорупційного суду забезпечувати цілодобову охорону особистого або службового житла судді тощо.

Слід також звернути увагу на те, що недостатність повноважень ССО (що продемонструвала практика) обумовила той факт, що нещодавно, а саме 03 грудня 2019 року ВРП (на підставі звернення та пропозицій Голови ССО) ухвалила рішення № 3300/0/15-19 про внесення змін до відповідного Положення [241], відповідно до яких зазначена Служба отримала право: зберігати, носити і застосовувати вогнепальну зброю та спеціальні засоби в порядку та випадках, визначених законами України «Про Національну поліцію» [242] та «Про охоронну діяльність» [243]; витребовувати необхідні матеріали та одержувати пояснення без провадження слідчих дій за заявами і повідомленнями про загрозу безпеці осіб, взятих під захист; використовувати спеціальні звукові та світлові сигнальні пристрої на транспортних засобах у порядку, встановленому КМУ; здійснювати спеціальні заходи та заходи негайного реагування на кожний випадок протиправних дій, що став їй відомий, щодо суддів, працівників апарату суду, співробітників Служби та їх близьких родичів.

Певна річ, окреслені зміни спричинили зростання рівня безпеки суддів та обумовили створення умов для гідного виконання ними службово-трудових обов'язків суддів. Проте до моменту, коли ССО зможе ефективним чином використовувати свої повноваження на практиці у всіх судах, залишається актуальним питання неправомірного впливу громадськості та політиків на суддів та їх трудову діяльність. Загострює цю проблему тенденція «демонізації» (цілеспрямованого зниження престижу та авторитету суду, суддів і судочинства в ЗМІ, у публічних висловах професійних публічних службовців, політичних і громадських діячів) суддів, їх переслідування т. зв. «громадськими активістами», що начебто «борються» з

корупцією чи із злочинами у сфері правосуддя. Однак слід зазначити, що вказана проблема не є такою, що виникла за останні 5-6 років, коли почала розвиватись т. зв. «індустрія громадських активістів». Наприклад, ще у 2009 році український правник А.В. Чернушенко наголошував на тому, що в суспільстві поширюються думки про корумпованість судової системи, про її замкнутість, хоча в дійсності – це переважно «лише політичні заяви, котрі не мають реального підґрунтя» [244, с. 4]. У сьогоднішніх реаліях думки про корумпованість суддів резюмується частиною суспільства, яка ставить авторитет суду та престиж судової діяльності під сумнів, ігнорує рішення суду та показово зриває судові засідання, залякує суддів, застосовуючи насильство, примушує суддів постановляти неправосудні рішення (брати самовідвід) й писати різні заяви, зокрема політичного та суто трудоправового характеру (про відставку, про звільнення тощо).

Погодимось, що ефективна та якісна робота суддів можлива лише тоді, коли їх та судову владу загалом буде широко підтримувати громадськість, як це ми можемо спостерігати наразі у сусідній Польщі. Вказане питання закономірно викликає суттєвий інтерес і серед українських вчених [див., напр.: 245; 246; 247; 248; 249]. Науковець І.В. Підкуркова справедливо наголошує на тому, що «належне функціонування судової гілки влади в Україні неможливе без довіри громадян до судових процесів і рішень, без підтримки громадськості на шляху вироблення ефективного зворотного зв’язку між державою та суспільством» [250, с. 176]. Українські правники І.С. Гриценко та С.В. Прилуцький у 2015 році стверджували, що необхідність «істотних удосконалень» механізму організації судової влади України обумовлена насамперед «історичними традиціями українського народовладдя», а також позитивним і негативним міжнародним і зарубіжним досвідом організації судової влади. При цьому науковці переконані, що відповідне удосконалення механізму організації судової влади у нашій державі має відбуватись шляхом досягнення балансу між державою та громадянським суспільством, зокрема у результаті створення державою

можливостей здійснення активного громадянського контролю у відповідному механізмі [24, с. 247]. Аналогічну думку виловлюють також українська вчена В.М. Кравчук і науковець В.М. Кравчук, вказуючи на те, що сьогодні проблема громадського контролю судової влади є досить важливою. При цьому вченими звертається увага на те, що поняття «громадськість» не визначене законодавчо, а отже, не зовсім зрозуміло, хто може здійснювати громадський контроль. На думку науковців, «суб'єктами громадського контролю повинні бути громадські об'єднання, які теж підлягають своєрідному «контролю», який має проявлятись у їх обов'язку бути офіційно зареєстрованими, діяти відкрито і прозоро, оприлюднювати звіти про свою діяльність у загальнодержавних ЗМІ, медіа» [251, с. 14].

Водночас спроможність громадськості стосовно здійснення контролю як одного із способів впливу громадянського суспільства на державні органи випливає із вихідних ідей діяльності державних органів, зокрема із засади відкритості і прозорості діяльності цих органів. Щодо судів цей контроль прямо передбачається Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [8], у ч. 4 ст. 11 (у редакції Закону України від 03 жовтня 2017 року № 2147-VIII [252]) якого зазначається, що особи, присутні в залі судового засідання, представники засобів масової інформації можуть проводити в залі судового засідання фотозйомку, відео- та аудіозапис з використанням портативних відео- та аудіотехнічних засобів без отримання окремого дозволу суду, але з урахуванням обмежень, встановлених законом. Проте трансляція судового засідання здійснюється лише з дозволу суду. Якщо всі учасники справи беруть участь у судовому засіданні в режимі відеоконференції, перебіг судового засідання транслюється через мережу Інтернет в обов'язковому порядку.

Учені вважають, що завдяки окресленому праву будь-яка особа може ознайомитись із суттю судової справи і вирішити для себе, наскільки законно діяли учасники судового процесу. Водночас особи, які обізнані з чинним законодавством, на основі подібних висновків можуть ініціювати проведення

розслідування правомірності дій судді, зокрема і його зацікавленості в результаті судового розгляду, перед компетентними державними органами [253, с. 121]. Але слід звернути увагу на те, що на практиці досить часто виникають випадки, коли особи, що використовують відповідні технічні засоби, зловживають своїми процесуальними правами, умисно заважаючи здійсненню правосуддя, що недопустимо [254]. На жаль, не змінюється ця ситуація й по сьогодні. Зокрема у щорічній доповіді за 2018 рік «Про стан забезпечення незалежності суддів в Україні», затвердженій рішенням ВРП від 28 березня 2019 року № 991/0/15-19 з цього приводу констатувалось: «На жаль, у свідомості громадян не відбувається суттєвих змін у відношенні до суддів як процесуально незалежної фігури. Постійно відбуваються спроби тиску на суддів з боку правоохоронних органів, адвокатів і громадських організацій» [255, с. 7]. Отже, й сьогодні важливою проблемою здійснення суддею ефективної та якісної роботи є ще недостатнє забезпечення державою безпечних умов праці судді, що являє собою проблему, котра поступово вирішується шляхом створення ССО та оптимізації її діяльності у відповідному напрямку;

5) *проблему соціального забезпечення суддів*. Вітчизняна учена Т.В. Штих справедливо зазначає, що «суддя здійснює правосуддя, а отже, від його рішень залежить доля людей», що певна річ «невідворотно впливає на існування негативних проявів у вигляді спроб впливу на суддів». З огляду на це, юрист-трудовик наголошує на тому, що «матеріальна стабільність, незалежність і достаток є запорукою ефективного і неупередженого правосуддя» [48, с. 688]. Водночас дореформене законодавство про судоустрій та статус суддів характеризувалось такою негативною тенденцією, як соціально-правова незахищеність працівників судової влади. Вона виявлялась «у наявності в правовій системі України багатьох норм, які лише декларативно проголошують трудові права суддів, а також у відсутності формального вираження трудових прав, якими судді фактично володіють» [200, с. 308]. Незважаючи на те, що нове законодавство нашої

держави спрямоване на наближення статусу українських суддів до світових стандартів, слід зауважити, що у частині соціального забезпечення суддів і забезпечення їх трудових прав, свобод та інтересів суттєвих позитивних змін не відбулось (окрім фінансового забезпечення, що є лише елементом вирішення означеної проблеми; крім того, відповідні здобутки у цьому питанні були значним чином затьмарені покладанням на суд і суддів значної фінансової відповідальності за наявність економічних та безпекових кризових явищ у державі). Соціальна незахищеність та низький рівень захищеності трудових прав, що було нами продемонстровано в межах розгляду інших проблем, досить негативно відображаються на об'єктивній та суб'єктивній здатності суддів виконувати свою роботу якісно й ефективно [256].

Підсумовуючи викладене, наголосимо, що «за існуючої в дореформений період моделі судоустрою, а також правового статусу суддів, щонайперше у частині їх трудоправового статусу, судді були унеможливлені виконувати роботу якісно та ефективно» [25, с. 255]. Однак зміни у діючому законодавстві, обумовлені судово-правовою реформою, що ще фактично триває, не вирішили питання безпечних умов праці суддів та судового навантаження (хоча розв'язати це, начебто, зможе оптимізація судів, значна тривалість позитивного ефекту якої є сумнівною), недостатньо розв'язали питання організаційно-технічного забезпечення суддів (особливо тих, що знаходяться на території проведення ООС чи були евакуйовані). Безсумнівно, за таких умов не можна очікувати ефективної та якісної праці від будь-кого, а особливо від суддів, робота яких є досить складною та відповідальною.

1.4 Євроінтеграційні завдання України в частині поліпшення функціонування судів та суддів

Фактично з моменту проголошення незалежності України її магістральним напрямом зовнішньої політики став курс на європейську

інтеграцію – набуття членства у Європейському Союзі. Безпосередньою правовою підставою для проведення широкомасштабних перетворень на законодавчому рівні (європеїзації) стало підписання Угоди про партнерство і співробітництво між Україною, Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами від 14 червня 1994 року [257]. Нормативною основою для здійснення у нашій державі масштабних перетворень на законодавчому рівні (європеїзації) стало укладання та подальші ратифікація й виконання Угоди про партнерство і співробітництво між Україною, Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами від 14 червня 1994 року [257] (далі – УПС). Положення цього міжнародного договору, як справедливо зауважує вітчизняний правник І.В. Яковюк, вимагали виконання УПС шляхом «ухвалення правових актів, розробки необхідних інституційних механізмів та здійснення відповідних дій як на міжнародному рівні у взаємовідносинах сторін, так і в правопорядку України» [258, с. 29]. Вже 27 червня 2014 року УПС була замінена Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами [259], яка обумовила низку внутрішньодержавних інституційних перетворень, що оптимізують шлях нашої держави до практичної реалізації європейської перспективи.

Поступове зближення українського законодавства із законодавством ЄС, передбачене Угодою про асоціацію, а також кінцева політична мета – вступ України до ЄС – потребує проведення у нашій державі широких реформ як правового, так й інституційного характеру [260; 261, с. 7; 262, с. 128-129]. У першу чергу, вказане стосується проблеми адаптації законодавства України до *acquis* ЄС, яка вже досить тривалий час активно обговорювалась в українських наукових колах [див., напр.: 263; 264; 265; 266; 267; 268; 269]. Утім відповідний процес не обмежується лише імплементацією «доробку спільноти», адже він вимагає від України здійснення адаптації правової системи України до відповідних систем і Ради Європи.

Безцінним стосовно оптимізації цього процесу є досвід зарубіжних держав (у різних аналогічних проявах – інкорпорації, гармонізації). Наприклад, суддя Варшавського окружного комерційного суду Л. П'єбіяк, розглядаючи питання приєднання до Євросоюзу Польщі в контексті умов Угоди про асоціацію 1991 року між вказаними суб'єктами щодо судової гілки, прокуратури та правових послуг, наголошує на тому, що є кілька шляхів гармонізації законодавства, «процес якої не є і, мабуть, ніколи не буде закінчений, адже ЄС постійно реформується, приймаючи нові законодавчі документи». Суддя Л. П'єбіяк звертає увагу на те, що парламенти країн, діяльність яких «щодалі, то більше залежать від рішень установ ЄС», здійснюють процес гармонізації законодавства «в менш чи більш бюрократичний спосіб». «Приклад Польщі – негативний, бо згідно із звітом Ґранта Томпсона у 2014 році Польща стала бюрократичним лідером у галузі законотворчості з огляду на те, що було прийнято 25 634 сторінки нового законодавства (Франція – 22 575, Італія – 15 249), тоді як у Чеській Республіці – 4 306, у Словаччині – 3 407. Це доводить, що можна розробити ефективніші способи законотворчості для уникнення законодавчої інфляції, яка створює додаткові ризики та витрати, особливо у сфері бізнесу. Варто вчитися у тих правових систем, де законотворчі процеси, у тому числі гармонізація із законодавством ЄС, є більш досконалими і дають у результаті менші за обсягом (кількістю сторінок) законодавчі акти» [270, с. 38]. Таким чином, адаптуючи українське законодавство до права Євросоюзу, *слід не розширювати кількість сторінок українських законів, а покращувати їх якість та змістовну сутність, що відповідала б сутності європейських актуальних законодавчих актів*. Головним чином, мова йде про положення актуальних регламентів та директив, рішень та резолюцій (також відповідних документів Ради Європи) з урахуванням прецедентної практики ЄСПЛ та Суду ЄС, а також рекомендацій, цінність яких важко переоцінити.

Аналогічну думку висловлює В.Б. Татаренко, зазначаючи, що в процесі адаптації українського законодавства до європейського права слід звертати

увагу не лише на рівень відповідності українського законодавства законодавству ЄС за формою та змістом (т. зв. «формальний критерій»), «але також і на органічну відповідність українського законодавчого масиву європейським нормам і стандартам, що знаходить свій прояв через правозастосовну практику, розвиток сучасних методів тлумачення нормативно-правових актів, застосування принципів права ЄС в українських судах, зміцнення незалежної української судової системи, а також забезпечення ефективності застосування адаптованого законодавства» [271, с.115].

Наголосимо на тому, що особлива увага у процесі європеїзації українського законодавства повинна максимально приділятись саме захисту прав людини та її основних свобод, законних інтересів крізь призму західної концепції прав людини, що знаходить своє втілення у досить масивній практиці Європейського суду з прав людини на загальноєвропейському рівні [137, с. 69]. Очевидно, що в окресленому контексті досить актуальною є проблема європеїзації українського законодавства про працю, яке в багатьох положеннях не відповідає вихідним ідеям *acquis* ЄС, котрі стосуються сфери праці та зайнятості, на що вже також звертали увагу українські вчені-трудовики [272; 273; 274; 275; 276; 277; 278]. Водночас наголосимо, що зазначений процес не повинен бути автоматичним, некритичним, адже у цьому сенсі недопустимо ліквідовувати цивілізаційні здобутки нашого законодавства про працю, які не завжди мають місце у трудовому законодавстві багатьох держав-членів ЄС.

Звісно, процес адаптації українського законодавства до права ЄС (права Ради Європи) є довготривалим, зважаючи на його масштабність та складність. При цьому європеїзація законодавства, як ми вже зазначали, повинна здійснюватися паралельно з інституційними перетвореннями. Стосовно можливих інституційних реформ, українські вчені А.П. Рачинський та А.В. Огілько вказують на потребу врахування відповідного литовського досвіду, наголошуючи на доцільності створення в Україні окремої експертної

установи, що перевірятиме всі українські законопроекти на предмет відповідності європейському законодавству, можливо, і Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [137, с. 69-70]. У контексті судово-правової реформи зазначимо, що ще в жовтні 2014 року подібний орган, а саме Рада з питань судової реформи, вже був створений при Президентові України та об'єднав досить широке коло правників з різних секторів юридичної спільноти (суддів, адвокатів, науковців та експертів, представників органів суддівського самоврядування тощо). Метою діяльності цього органу є не лише розробка пакету законопроектів, який дозволить здійснити необхідні кроки на шляху судової реформи (з урахуванням європейського вектора розбудови правової держави), але, перш за все, врахувати якнайбільшу кількість думок, позицій різних представників правничої спільноти і знайти консенсус для того, щоб визначити єдино правильний шлях реформування судової системи в Україні [279, с. 74].

Водночас, на наш погляд, доцільно створити вищезазначену експертну установу (має складатись з провідних науковців провідних наукових шкіл трудового права України та порівняльного права), яка повинна діяти в рамках процесу приведення у відповідність з європейським правом українського законодавства про працю, котре до сьогодні перебуває в стані реформування.

Звернемо увагу на те, що специфічним чином розпочатий новий етап європеїзації законодавства відобразився на судово-правовій реформі, котра активізувалась у контексті переходу від процесу постійного обговорення необхідності проведення судово-правової реформи до вчинення практичних дій у напрямку здійснення цієї реформи. Це, на наше переконання, стало можливим завдяки підписанню та набранню чинності Угодою про асоціацію між Україною та Євросоюзом, котра містить цілий розділ під назвою «Юстиція, свобода та безпека». Цим розділом охоплені, зокрема, наступні питання: верховенство права та повага до прав людини і основоположних свобод; поводження з працівниками; мобільність працівників; боротьба із злочинністю та корупцією тощо. У загальних та прикінцевих положеннях, а

саме у ст. 471 Угоди, закріплюється правило щодо вільного від дискримінації доступу до судів та адміністративних органів.

Вказаної позиції також певною мірою дотримується Н.О. Чудик, вказуючи на те, що в Порядку денному Угоди містяться вимоги до нашої держави щодо необхідності вжити подальших заходів реформи правосуддя, зокрема шляхом прийняття відповідно до європейських стандартів та в тісній співпраці з Радою Європи/Венеціанською комісією Стратегії судової реформи, включаючи деталізований та всеохоплюючий план імплементації [280, с. 193].

Варто вказати, що історія триваючої судово-правової реформи, власне, як і більшості інших реформ, сутнісно розпочалась одразу ж після проголошення незалежності нашої держави. Загалом, аналізуючи процес розбудови правової держави в Україні, можна помітити, що з моменту здобуття нашою державою незалежності в ній спостерігаються періодичні «напливи» реформаторських настроїв, що обумовлювали численні політико-правові та соціально-економічні перетворення. Вперше потреба у проведенні судово-правової реформи законодавцем була усвідомлена ще на початку побудови нашої держави, що відображено у постанові ВР України «Про концепцію судово-правової реформи в Україні» 1992 року. Основними принциповими завданнями цієї реформи вказана Концепція називала: гарантувати самостійність і незалежність судових органів від впливу законодавчої та виконавчої влади шляхом ефективного розмежування повноважень; реалізувати демократичні ідеї правосуддя, вироблені світовою практикою та наукою; створити систему законодавства про судоустрій, яке б забезпечило незалежність судової влади; поступово здійснити спеціалізацію судів; максимально наблизити суди до населення; чітко визначити компетенцію різних ланок судової системи; гарантувати право громадянина на розгляд його справи компетентним, незалежним і неупередженим судом.

Утім, попри очевидну важливість мети та завдань судової реформи, задля здійснення якої законодавцем [281; 282], Президентом України [283;

284; 4; 285] та (досить опосередковано) Урядом фрагментарно приймались відповідні нормативно-правові акти, повною мірою реалізувати цю реформу в нашій державі не вдавалось фактично до сьогоднішнього дня. Тому цілком закономірно, що питання здійснення в нашій державі реформ загалом, а також проблематика причин безрезультатності чи негативних наслідків реалізованих або ще незавершених реформ в Україні викликає інтерес у вітчизняних науковців [286, с. 213, 215-218; 214, с. 50-52; 287, с. 168-171; 288, с. 85; 289, с. 48; 290]. При цьому в означеному контексті особливий інтерес академічних кіл пов'язаний з судово-правовою реформою та корегуванням статусу суддів [291; 292; 293; 294; 295; 296], останньому етапу якої присвячено низку наукових розробок [297; 298; 299; 300; 301; 302; 303; 304], що цілком виправдано з огляду на важливість правосуддя та, відповідно, соціально-правову сутність роботи суддів.

Сучасний етап судово-правової реформи був винесений на найвищий рівень – конституційний. Зокрема 02 червня 2016 року ВР України було прийнято Закон України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» № 1401-VIII [9], а також Закон України «Про судоустрій і статус суддів» № 1402-VIII у новій редакції [8]. Обидва вказаних законодавчих актів (за винятком окремих їх положень) сьогодні є чинними, починаючи з 30 вересня 2016 року. При цьому новели окресленої судової реформи, як зазначає український вчений Ю.С. Шемшученко, були спрямовані на деполітизацію та забезпечення незалежності судової влади, створення чесного, прозорого, доступного та справедливого для всіх громадян суду. Зазначені закони відкривають реальні конституційно-правові можливості для проведення фундаментальної судової реформи в Україні, заснованої на власному досвіді та європейських стандартах правосуддя [305, с. 38]. Зазначений академіком перелік ефектів реформ і є основними євроінтеграційними завданнями України в частині поліпшення функціонування судів та суддів.

Отже, виникає запитання: чи є, окрім забезпечення незалежності, деполітизації, прозорості, чесності тощо судів та суддів, завданням судово-правової реформи в Україні (в аспекті євроінтеграційних процесів) приведення судової системи України у відповідність з «європейською моделлю судової системи»? Зокрема вченими зазначається, що «задоволення євроінтеграційних прагнень України передбачає обов'язкову адаптацію нашої судової системи до системи Ради Європи та Європейського Союзу» [306, с. 114]. Утім із викладеною думкою не можна погодитись у повній мірі, а на поставлене питання – дати стверджувальну відповідь, адже як такої «європейської моделі судової системи» чи «світової моделі» взагалі не існує. На цю обставину також звертає увагу Т.В. Струс-Духнич, наголошуючи на тому, що ретроспективне дослідження формування судових систем різних держав Європи дозволяє дійти висновку про те, що наразі ще залишається несформованою певна єдина модель судоустрою європейських держав. Попри це, слід мати на увазі, що вже неодноразово здійснювалися спроби формування та запровадження такої універсальної для Європи (за зразком Англії чи Франції) моделі судоустрою. Унеможливлювало досягнення відповідних бажаних результатів те, що гармонізація національних моделей судоустрою до універсальної моделі завжди відбувалась крізь призму історичних і правових традицій відповідних європейських держав, що спричиняло викривлення відповідної універсальної моделі на національному рівні. Тому зараз украй важко виділити конкретні типи судових систем європейських держав [1, с. 11-12]. Але все ж таки варто говорити про умовну «європейську модель суду», яку можна звести до певного суду, що в повній мірі відповідає усім міжнародним стандартам, передбачених для судів та суддів (є незалежним, прозорим, ефективним тощо). Також можна говорити про «систему суду ЄС» як судову систему ЄС наднаціонального рівня [307].

Водночас зауважимо, що з раціональної точки зору питання «ідеальної європейської моделі судоустрою та статусу суддів» практичного вияву не

має. Наголосимо, що суди держав-членів Європейського Союзу також мають певні проблеми з навантаженням на суди, існують також проблеми корумпованості суддів, відносності їх незалежності (і не лише у Болгарії, Угорщині, Чехії, Польщі чи Румунії). Це визнають і європейські вчені та дослідники, котрі, зокрема, аналізували означені проблеми та досліджували можливості вирішення цих проблем [див., напр.: 308; 309; 310; 311; 312; 313; 314; 315; 316]. Тобто у повному сенсі не можна стверджувати про існування в Європейському Союзі універсальної моделі якості та ефективності роботи суддів у практичному вимірі (поза межами документів, в яких ці стандарти якості у тій чи іншій мірі закріплені).

Наприклад, А.О. Огренчук зауважує, що середня тривалість розгляду в цивільних справах у країнах Європи у першій інстанції складає 238 днів. Водночас ці показники можуть значно коливатися залежно від специфіки тієї чи іншої держави. Найбільший показник тривалості розгляду в цивільних справах в Італії: тривалість розгляду справ у судах першої інстанції становить 564 дні, а загальна тривалість судочинства – 2 866 днів, тобто майже вісім років. Найнижчі показники тривалості розгляду в цивільних справах можна помітити у країнах скандинавського права [317, с. 84]. Утім вказане можна пояснити тим фактом, що держав-члени ЄС набули цього статусу у різний час із різними acquis. На цю проблему також звертає увагу польський суддя Л. П’єбіяк, називаючи її «проблемою несправедливості в країнах ЄС щодо дотримання міжнародних стандартів». Суддею наголошується на тому, що деякі мінімальні вимоги у сфері юстиції, які зараз є обов’язковими для країн, що ведуть переговори про прийняття до ЄС, раніше не існували. «Наприклад, ні в Німеччині, ні в Австрії, ні в Чеській Республіці немає судових рад, хоча наразі це вважається однією з вимог при проведенні переговорів щодо вступу до ЄС. У результаті між державами-членами є великі розбіжності, що створює багато проблем, які неможливо розв’язати, оскільки немає процедури, за якою від держави-члена ЄС можна було б вимагати дотримання міжнародних стандартів, що не існували на час

її вступу». Окреслена ситуація призвела до виникнення *MEDEL* (*Magistrats Européens pour la Démocratie et les Libertés* – Європейські судді за демократію та свободи), меморандуму європейських установ «Незалежність судової влади – нагальна потреба для визначення мінімальних стандартів і загальних правил» [270, с.39].

Підсумовуючи викладене, слід наголосити на тому, що євроінтеграційні завдання України в частині поліпшення функціонування судів та суддів на сьогоднішній день (зважаючи на те, що вже відбувається оптимізація структури судів в нашій державі та укрупнення судів) зводиться до забезпечення реальної незалежності судів, прозорості та деполітизації. При цьому важливою проблемою, на яку постійно звертають увагу європейські експерти та яку необхідно вирішувати не лише з метою покращення свого міжнародного іміджу і підвищення рівня незалежності суддів, але й для зменшення соціальної напруги, є проблема попередження та подолання корупції в судовій гілці влади та в державі загалом [318, с. 73-74]. Загальновідомо, що неможливо реалізувати і захистити основоположні права людини і громадянина там, де їх злочинно порушують, і порушують ці права, щонайперше, в органах влади, які пронизані корупцією. Вчені звертають увагу на те, що «високої ефективності у виявленні корупційних правопорушень можна досягти лише за умови тісної взаємодії правоохоронних органів із органами державної влади, інститутами громадянського суспільства, а також комплексного вжиття відповідних антикорупційних заходів. Крім того, реалізація антикорупційних заходів у судовій гілці влади повинна забезпечуватись належними механізмами відповідальності суддів» [319, с. 104]. Таким чином, подальше здійснення судово-правової реформи повинно супроводжуватись налагодженням оптимальної та більш тісної співпраці національних правоохоронних органів і європейських у частині здійснення антикорупційних заходів у сфері правосуддя.

Що ж безпосередньо стосується євроінтеграційних завдань України в частині поліпшення функціонування суддів, то у цьому питанні основна увага законодавця має бути спрямована на адаптацію українського законодавства про працю до європейського трудового права. Це пояснюється тим, що, хоча проблеми трудоправового статусу суддів є більш об'ємними (з огляду на складність їх статусу загалом), аніж проблеми статусу працівника (як загального суб'єкта трудового права), не можна не погодитись із тим, що проблеми статусу працівників у повній мірі (також і за аналогією) відображені у трудоправовому статусі українських суддів.

У контексті цього питання недостатньо виваженими вбачаються дії держави, якими демонструється «відкритість» України для Європи, а також для т. зв. «держав-партнерів», зокрема у частині уможливлення впливу на формування системи правосуддя, що начебто має свідчити про готовність долучитись до Союзу. Наслідком такого невиваженого підходу стало те, що «міжнародні експерти» стали обов'язковим елементом формування складу ВККСУ. Проблематичність цього питання виявляється безпосередньо у тому, що відмова міжнародних експертів від участі в кадровій процедурі формування ВККСУ автоматично призводить до того, що формування Комісії блокується. Саме з огляду на це, посилаючись на нечіткість врегулювання процедур, визначених законом, міжнародні експерти відмовилися від номінування своїх представників до складу конкурсної комісії з формування ВККСУ. Відповідно, починаючи з 07 листопада 2019 року в Україні не функціонує Комісія, а отже, не проводяться кадрові процедури, які повноважна здійснювати лише ВККСУ. Вказане вважаємо неприпустимим та таким, що потребує нагального вирішення на рівні законодавства.

На вирішення цієї та низки інших проблем спрямовано президентський проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законів України щодо діяльності Верховного Суду та органів суддівського врядування» (знаменує собою

новий етап судово-правової реформи 2019 року, яка була заблокована на підставі неконституційності низки її фундаментальних положень). Зазначимо, що 26 травня 2020 року рішенням № 1551/0/15-20 ВРП надала консультативний висновок щодо цього законопроекту, у якому в цілому підтримала пропозиції Президента. У рішенні Ради відзначалось, що «запропоновані законопроектом зміни дадуть змогу ВРП якнайшвидше сформувати ВККСУ та, як наслідок, запустити процес добору, кваліфікаційного оцінювання суддів та вирішити інші питання суддівської кар'єри» [320].

Додатковим питанням поліпшення функціонування суддів (крізь призму європейського вектора нашої держави) є оптимізація судового кадрового менеджменту – адаптація цього менеджменту до умов та стандартів Європейського Союзу. Актуальність цього завдання пояснюється тим, що саме помічники суддів, секретарі судових засідань, судові розпорядники – це важливі елементи ефективного та якісного виконання роботи суддею і функціонування судової гілки влади загалом. Саме тому Р.Л. Сопільник наголошує на тому, що серед важливих напрямів реформування управління в суді слід назвати вдосконалення управління персоналом апарату суду, вирішення проблем організації забезпечення судового процесу, комплексне удосконалення нормативно-правового забезпечення процесів управління в суді, що у сукупності формуватиме підстави для реалізації сучасного ключового вектора реформування судової системи відповідно до вимог євроінтеграційної парадигми, зокрема сприятиме забезпеченню доступності правосуддя [321, с. 105]. На думку українських вчених, повноцінне втілення реформаторських починань у частині кадрового менеджменту судового адміністрування вимагає беззаперечної регламентації на рівні незалежності суддів і судів, з одного боку, та вирішення проблеми подеколи суперечливих нормативно-правових актів щодо правового статусу фахівців апарату суду, з іншого боку. У наукових напрацюваннях з цього приводу підкреслюється, що законодавча

регламентація правового статусу фахівців апарату суду має відповідати складності роботи, професіоналізму та рівню відповідальності цих працівників. Цей напрям потребує створення єдиного документа-стандарту на основі посадових інструкцій, професійно-кваліфікаційних характеристик посад, класифікаторів функцій та моделей компетентності, які забезпечуватимуть дієві гарантії фахівцям з метою перетворення їх посад на престижну правову професію, адже існування низки законодавчих і підзаконних нормативних актів, які регулюють кадрове забезпечення апарату суду, недостатнє для повноцінного та ефективного управління кадровими процесами [322, с. 173-174; 323].

Не менш важливою в умовах сьогодення є підготовка програм для суддів щодо розширення їх знань та вмінь у розумінні та застосовуванні європейського законодавства, яке стане джерелом права нашої держави після набуття Україною статусу держави-члена Євросоюзу. Окрім того, на цю проблему звертає увагу суддя Верховного адміністративного суду Литви І. Ярукаітіс, вказуючи на те, що досвід інших держав, що знаходяться в процесі вступу до Союзу, демонструє, «що специфіка права ЄС і переважання телеологічного методу тлумачення, яке використовує Суд ЄС, призведе до поступових змін у самосприйнятті судів щодо їхньої ролі в суспільстві у цілому і розуміння законодавства зокрема». Суддя також підкреслює, що вказані зміни «пов’язані з відмовою від прямого позитивістського підходу до законодавства та буквального методу тлумачення законів. Побудова таких якостей має велике значення, враховуючи те, що після вступу до ЄС національні суди при розгляді справ будуть зобов’язані безпосередньо застосовувати європейське законодавство» [324, с. 42].

Таким чином, підводячи підсумок викладеного, наголосимо на тому, що судово-правові реформи 2016 та 2019 років, попри те, що зазнають певної критики в наукових колах, змогли сутнісним чином наблизити нашу державу до фактичного здійснення «європейської перспективи». Але все ж у

межах двох останніх реформ до цього часу залишаються невирішеними чи недостатньо вирішеними окремі серйозні проблеми, що відображається на якості роботи суддів та функціонуванні судової системи. Серед цих проблемних питань можна назвати наступні: недостатність забезпечення гідної праці суддів; недостатність оптимізації судового кадрового менеджменту; незавершеність підготовки програм для суддів щодо розширення їх знань та вмінь у розумінні та застосовуванні європейського права тощо. Крім того, слід відзначити той факт, що недостатньо виважене бажання України продемонструвати свою «відкритість» для зарубіжних держав у питанні уможливлення їх впливу на українську систему правосуддя, у найбільш можливій мірі «європеїзувати» кадрові процедури у системі правосуддя шляхом формування ВККСУ за участі міжнародних експертів призвело до того, що з грудня 2019 року в нашій державі не функціонує ця Комісія. Як наслідок, кадрова криза у системі правосуддя України стає все більш актуальною та такою, що не може бути взагалі вирішеною до моменту розв’язання адміністративно-правових питань формування ВККСУ.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Робота судді – це нормативно врегульований трудовий вид діяльності судді як суб'єкта трудового права зі спеціальним статусом, спрямований, з одного боку, на здійснення правосуддя, а з іншого – на реалізацію опосередкованих завдань, обумовлених специфікою судової влади та особливістю службово-трудових відносин, у яких перебуває суддя.

2. Соціальна особливість роботи суддів в Україні полягає у наступному: 1) робота суддів, а саме її характер та умови, за яких вона здійснюється, – це своєрідний індикатор, що позначає можливість віднесення держави до категорії правових держав; 2) робота суддів, спрямована на здійснення правосуддя, культивує справедливість у суспільстві, надаючи можливість кожному реалізувати власне право на правосуддя; 3) робота суддів наближує державну владу до суспільства крізь призму правозастосування; 4) робота суддів сприяє якісному функціонуванню суду та судової системи, підвищує авторитет державних органів в очах громадян.

3. Якість роботи судді є вимірювальною характеристикою відповідних дій та бездіяльності судді, що визначається шляхом співставлення мети трудової діяльності судді, комплексу його завдань і функцій, а також фактичними показниками продуктивності та раціональності трудової діяльності судді, об'єктивно позитивного впливу трудової діяльності судді на стан захисту прав людини й правопорядку у суспільстві, сукупно задовольняючи вимоги, які ставляться чинними законами України до суддів та їх роботи. Якість роботи суддів не є суто абстрактною категорією, а категорією практично об'єктивованою комплексом критеріїв якості та ознак відповідності роботи суддів цим критеріям. Критерії якості роботи суддів – це міра успішного та етичного виконання суддею завдань, які стоять перед ним в умовах обстановки, що постійно змінюється. Слід враховувати, що поняття «міра» визначає протиправність, допустимість та обов'язковість тих чи інших дій судді. Ознаки якості роботи суддів – це певні узгоджені

інформаційні показники виконання суддею суддівських повноважень, що вказують на відповідність чи невідповідність (міру відповідності) роботи судді вимогам права, закону та суддівської етики.

4. На сьогоднішній день у нашій державі, так само як і в багатьох інших державах світу, відсутні структуровані критерії та ознаки якості роботи суддів. Для вирішення цієї прогалини в національних рамках пропонуємо наступне:

1) враховуючи положення інструкції «Оцінка якості вирішення справ у судах», розроблену фінськими суддями у рамках спільного проекту судів округу Апеляційного суду Рованіеми (Фінляндія), зважаючи на те, що характеристика вирішення справ у суді багато в чому пов'язана саме з якістю роботи суддів, при розробці критеріїв якості роботи суддів брати до уваги п'ять таких принципів якості вирішення справ у судах: а) соціальна функція судів; б) доступ до правосуддя; в) процесуальна справедливість (*procedural justice*); г) довіра до суду; ґ) бажаний (ідеальний) стандарт якості судового розгляду. Нами встановлено, що в тій чи іншій мірі вказані критерії якості можливі для застосування при визначенні якості роботи суддів. Даний висновок насамперед обґрунтований тим, що в об'єктивній дійсності основна різниця між критеріями якості вирішення справ у судах та критеріями якості роботи суддів полягає в тому, що якість роботи суддів не обмежується лише вирішенням ними «справ», а критерії якості вирішення «справ» у судах охоплюють більш масштабну категорію «якості» – суддівський «персонал» й «адміністрацію» суду;

2) виокремлювати дві групи критеріїв якості роботи суддів:

а) *групу критеріїв якості роботи суддів публічного характеру*, яка складається із принципових критеріїв, що закріплені на міжнародному рівні в якості принципів (в положеннях Основних принципів незалежності судових органів, що були прийняті VII Конгресом ООН з попередження злочинності та поводження з правопорушниками й схвалені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 40/32 від 29 листопада 1985 року, положеннях

Бангалорських принципів поведінки суддів від 19 травня 2006 року, схвалених Резолюцією Економічної та Соціальної Ради ООН від 27 липня 2006 року № 2006/23) та відображені у конституційному, суддівському й адміністративному праві на національному рівні; вони відображають мету правосуддя та характеристики поведінки і діяльності судді у напрямку досягнення цієї мети, очікувані від суддівської поведінки та діяльності результати. Складовими елементами-принципами, що сукупно складають групу вказаних критеріїв, є: незалежна робота судді; об'єктивна робота судді; етичність роботи суддів; забезпечення суддями юридичної рівності; дотримання суддями під час виконання роботи принципу законності;

б) *групу критеріїв якості роботи суддів змішаного характеру* (сукупність критеріїв якості роботи суддів, що були запропоновані Комітетом Міністрів Ради Європи у рекомендації CM/Rec (2010) 12 та Консультативною радою Європейських суддів у параграфах 25 та 73 її рекомендації R (94) 12 від 23 листопада 2001 року). Окрім того, до вказаних критеріїв слід також відносити ті критерії, про які йде мова у параграфах 23-27 частини I («Незалежність суддів») звіту Венеціанської комісії «Про незалежність судової системи» від 16 березня 2010 року CDL-AD(2010)004, а також в параграфі 2.2.1 Узагальнень Венеціанської комісії думок та звітів про суди та суддів від 05 березня 2015 року CDL-PI(2015)001), які являють собою міру успішного виконання суддею завдань, що стоять перед ним саме як перед спеціальним суб'єктом трудового права. До вказаної групи критеріїв якості роботи суддів слід відносити: рівень кваліфікації та професіоналізму; добросовісність у роботі; чесність та старанність у виконанні суддею роботи; вибудовування суддею роботи (у процесуальній та позапроцесуальній площині) відповідно до власних організаторських та аналітичних здібностей; ефективність професійної діяльності судді. Щодо кожного із вказаних критеріїв нами розроблено детальну характеристику відповідності на базі вищевказаних міжнародних нормативно-правових актів.

5. Основними проблемами, котрі створюють перешкоди якісній роботі суддів в Україні, є: 1) проблема фінансування судової гілки влади та суддів; 2) проблема організаційного забезпечення суддів; 3) проблема нормування режиму праці (перевантаженість суддів); 4) проблема забезпечення державою безпечних умов праці суддів; 5) проблема соціального забезпечення суддів; 6) остання актуальна проблема – припинення повноважень ВККСУ без створення нової Комісії через відсутність відповіді з боку міжнародних організацій щодо надання міжнародних експертів до органу, який утворює Комісію, що відповідним чином вплинуло на призупинення з грудня 2019 року призначення нових суддів на посади та подальшу оцінку кваліфікації тих, які повинні були її пройти.

6. Попри вже виконану частину завдань судово-правової реформи, що дозволила певною мірою привести судову систему України та статус суддів до міжнародних стандартів, поліпшити ефективність судоустрою та роботу суддів, до сьогодні залишаються актуальними завданнями цієї реформи (у світлі євроінтеграції України) обов'язок держави стосовно забезпечення підвищення рівня незалежності й аполітичності суддів, забезпечення прозорості їх роботи. Вказані завдання (після їх конкретизації) можуть бути оптимальним чином вирішені шляхом: 1) подальшого приведення законодавства про працю України у відповідність з *acquis* ЄС; 2) забезпечення суддів гідними умовами праці, зокрема і безпечними; 3) протидії подальшому розповсюдженню та вкоріненню у свідомість населення негативного образу українського судді та відновлення діалогу між суддями і громадянським суспільством; 4) оптимізації судового кадрового менеджменту; 5) підготовки програм для суддів щодо розширення їх знань та вмінь у розумінні і застосовуванні європейського права.

РОЗДІЛ 2
ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІЗ КАНДИДАТАМИ НА ПОСАДУ СУДДІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

2.1 Правове регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в Україні

Сьогочасні умови розвитку українського суспільства та держави характеризуються множинними трансформаціями, спрямованими на побудову соціальної, правової держави, здійснення кардинальних демократичних перетворень із максимальним забезпеченням та реалізацією прав і свобод людини й громадянина [325, с. 44]. У цьому контексті слід зауважити, що фундаментальною основою т. зв. «світу праці» в правовій державі є вільна праця, якою може займатись будь-яка особа, котра володіє необхідним обсягом правоздатності.

Концептуальна важливість права на працю щонайперше виявляється у тому, що це право:

1) забезпечує нормальний соціальний, психологічний та фізичний розвиток людини, що володіє необхідним обсягом трудової правосуб'єктності, дозволяє цій людині використовувати можливості праці в якості джерела існування. Зокрема провідні українські юристи-трудовики С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко наголошують на тому, що право на працю належить до групи соціально-економічних прав людини та «в загальному сенсі відображає потребу людини створювати і здобувати джерела існування для себе та своєї сім'ї, реалізовувати власний творчий потенціал, виражати свою особистість» [326, с.102]. Саме тому право на працю та його зміст – це важливий елемент людиноцентристського функціонування «світу праці». У свою чергу, український науковець М.І. Іншин справедливо наголошує на

тому, що саме реалізація сьогодні конституційного права на працю є «запорукою для кожної людини у створенні і здобутті для себе і своєї сім'ї законних джерел існування, вона сприяє розвитку та реалізації особистих, творчих та професійних здобутків, створює основу соціальної захищеності особи у випадку настання різноманітних соціальних ризиків» [327, с. 11];

2) формує фундамент сучасного трудового права нашої держави. Окреслене значення права на працю, на думку О.О. Коваленко, щонайперше, «обумовлено тим, що воно започатковує побудову ланцюга трудових правовідносин – ядра предмета трудового права – і зумовлює виникнення усіх інших трудових прав працівника, а також виникнення відносин, похідних від трудових» [328, с. 38]. Таким чином, право на працю можна розглядати в якості: а) права, що з'являється у особи, яка отримала необхідний обсяг трудової правосуб'єктності, та може, реалізуючи це право, набувати й інших прав (право на отримання заробітної плати, право на відпочинок тощо), їх реалізовувати; б) права, котре з початку реалізації обумовлює виникнення у відповідної особи (працівника) також і певного обсягу трудових обов'язків («не існує прав без обов'язків, як не існує і обов'язків без прав» [329, с. 15]), недотримання нею яких може обумовити притягнення цієї особи до юридичної відповідальності; в) права, яке символізує еволюцію сьогочасного трудового права, відповідно до якого, особа може працювати не тоді, коли в неї є необхідні фізичні можливості працювати, а лише тоді, коли вона може розглядатись в якості особи, котра володіє необхідним обсягом трудової правосуб'єктності;

З огляду на практичну та теоретичну сутність і цінність права на працю, цілком закономірно, що проблематиці цього права було присвячено низку наукових праць українських вчених [див., напр.: 330; 331; 332; 333; 334; 335; 336; 337], а законодавець виходить з того, що перебіг цих відносин повинен певною мірою врегульовуватись також загальними нормами про працю [338, с. 14], хоча, як зазначає вітчизняний юрист-трудовик Д.І. Сіроха, все більшої ваги у регулюванні трудових правовідносин у сучасній правовій

державі приділяється саме локальному регулюванню праці [339; 340]. Окрім того, не викликає сумнівів необхідність дослідження правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в Україні, починаючи саме з аналізу питання права на працю та, відповідно, доступу до посади судді в нашій державі. У цьому сенсі слід з'ясувати сутність поняття «право на працю». Ж.М. Пустовіт вважає, що це право за формою (міра або образ, спосіб або форма поведінки, виявлення волі, інтересів, можливостей) є правом на певну професію, рід трудової діяльності [341, с. 119]. Українська учена І.Г. Козуб вказує на те, що право на працю у вузькому контексті є правом на роботу, реалізація якого здійснюється лише у трудових правовідносинах [342, с. 216]. Окрім того, на її думку, право на працю – це «природне, невідчужуване, невід'ємне право людини, яке не залежить від віку, статі, громадянства, стану здоров'я та інших чинників» [343, с. 8]. У свою чергу, вітчизняна учена Т.А. Занфірова вважає, що право на працю – це «можливість реалізувати свій трудовий потенціал за допомогою праці, яка повинна бути забезпечена гарантом (державою за допомогою служб зайнятості та/або роботодавцем, та/або приватною службою зайнятості, якщо з такою людиною попередньо був укладений відповідний договір)» [344, с. 78].

Тобто право на працю – це статутне право людини на самореалізацію та саморозвиток [345, с. 19], що об'єктивується в межах сфери праці. Утім, аналізуючи викладені підходи до розуміння означеного права, необхідно наголосити на тому, що воно у практичній дійсності не є абсолютним. Вказане обумовлюється вимогами до рівня трудової правосуб'єктності кандидата на посаду та вимогами до посади загалом. Що стосується вимог до посади, то вони, як зазначає В.В. Гладкий, ґрунтуються на теорії «*соціально-відповідального конструктивізму*», котра, на думку ученого, є «парадигмою вибудовування законодавства, процедур і процесів реалізації норм законодавства (як у вигляді правовідносин, так і поза ними), здійснення соціальної діяльності, що не врегульована законодавством, у вимірі «акт –

наслідки акта». У цьому сенсі будь-яка дія суб'єкта права, незалежно від того, яким чином вона врегульована чинним законодавством, має бути, з одного боку, конструктивною, а з іншого – відповідальною (респонсибілітивною). В означеному контексті важливим є те, що дія в суспільстві не є такою, що може обумовити закономірні деструктивні наслідки для суспільства». При цьому «соціально-відповідальний конструктивізм» у контексті реалізації права на працю та бар'єрів на цьому шляху передбачає наступне: «встановлення меж незанижених та незавищених вимог до умов виникнення трудових правовідносин, які в одному випадку унеможливлюють допуск до посади т. зв. «неналежного працівника» (такого, що не відповідає критеріям конкретної посади, конкретної трудової функції, тобто некомпетентного працівника у вимірі конкретної посади, яку він зайняв), а в іншому випадку унеможливлюють обмеження права працездатної людини на працю, яке могло бути реалізоване у випадку справедливого встановлення критеріїв до працівників» [346]. Зазначений підхід є досить важливим для процесу формування ефективної судової системи та системного вибудовування правової держави. У якості прикладу можемо навести судову реформу в Італії, яка у 90-х роках минулого століття обумовила зниження критеріїв оцінки суддів, наслідком чого стало зниження професійної компетентності суддів [347, с. 433], а відтак, – ефективності правосуддя, що підтверджує ріст кількості скарг до ЄСПЛ громадян Італії [348, с. 216].

Що ж стосується питання вимоги до обсягу правосуб'єктності як легального бар'єра для реалізації права на працю, то це питання також тісно пов'язане із означеною теорією «соціально-відповідального конструктивізму». Українські дослідники констатують, що, хоча формально можна вести мову про необмеженість права на працю, наголосимо, що це право обмежене у своїй реалізації, а саме з огляду на те, що воно (на що ми вже звертали увагу) випливає з трудової правосуб'єктності (трудової правоздатності і трудової дієздатності) особи, яка володіє цим правом [346].

При цьому у вузькому розумінні трудова правосуб'єктність, на думку В.Л. Костюка, це «зумовлена природною здатністю особи до праці та сутністю права особи на працю правова властивість учасників суспільних відносин, що полягає у наділенні їх можливістю мати, здійснювати та набувати систему трудових прав та обов'язків, соціально-трудових гарантій, а також у випадках, визначених законом або договором, нести відповідальність за невиконання чи неналежне виконання покладених на них трудових обов'язків» [349, с. 69]. Як зазначає А.Я. Бартків, трудова правосуб'єктність – це «елемент юридичного статусу працівника, який встановлюється чинним законодавством диференційовано залежно від віку особи та який, у свою чергу, складається з правоздатності і дієздатності особи, що є єдиними і цілісними та обумовлені його специфікою як суб'єкта, який реалізує свою здатність до праці» [350, с. 42]. Отже, погодимось із С.Я. Вавженчуком у тому, що низка поглядів щодо розуміння сутності трудової правосуб'єктності дає підстави для кристалізації трьох основних підходів, два з яких ускладнені варіативним елементом у даному питанні, а саме: монолітне розуміння трудової правосуб'єктності; розгляд трудової правосуб'єктності у розщепленому варіанті; можливість ототожнення трудової правосуб'єктності з трудовою правоздатністю або суб'єктом трудових правовідносин [351, с. 82].

Таким чином, трудова правоздатність і трудова дієздатність виникають у певному віці (*особа стає суб'єктом трудового права*, тобто володіє загальною трудовою правосуб'єктністю чи неповною загальною трудовою правосуб'єктністю, яка настає до повноліття особи) та характеризуються відповідними властивостями, наявність (чи відсутність) яких дозволяє відповідній особі реалізувати своє право на працю у тій чи іншій професії, займати ту чи іншу посаду (*особа стає спеціальним суб'єктом трудового права*, тобто володіє спеціальною трудовою правосуб'єктністю) [346]. Досліджуючи право на працю в контексті питання, що ми розглядаємо, слід вести мову саме про спеціальну трудову правосуб'єктність судді з огляду на

те, що спеціальна трудова правосуб'єктність виникає стосовно тої особи, яка володіє загальною трудовою правосуб'єктністю та характеризується набором властивостей, які необхідні для спеціальної правосуб'єктності. Отже, аналіз відповідної трудової правосуб'єктності судді має ґрунтуватись на аналізі правосуб'єктності кандидата на посаду судді.

Загалом спеціальна трудова правосуб'єктність відзначається особливими вимогами до кандидатів на посаду судді, що формально можна вважати позитивними бар'єрами для реалізації права на працю, обумовленими соціальною цінністю, соціально-правовою важливістю та значимістю ролі судді. Наприклад, українська юрист-трудовик Т.В. Штих з цього приводу зазначає, що «реалізація права на працю відбувається на загальних принципах (свобода праці, рівність трудових прав, відсутність дискримінації, законність тощо), порушенням яких не можна вважати встановлення додаткових вимог до суддів (як передумов трудової діяльності, так і під час її здійснення)». Учена також зауважує, що «вимоги, необхідні для праці в суді, є підвищеними порівняно з працівниками навіть інших державних органів, що обумовлено специфікою службової діяльності, в чому ще раз проявляються особливості дуального статусу судді» [48, с. 686-687].

При цьому трудова правосуб'єктність кандидатів на посаду суддів до сьогодні не була предметом комплексного дослідження українських вчених, хоча історії становлення сучасного правового статусу суддів присвячено низку наукових праць конституціоналістів, адміністративістів та теоретиків права [див., напр.: 352; 353; 354; 355; 356; 42; 357]. Аналізуючи наукові праці українських і зарубіжних вчених, у яких досліджується питання трудоправового статусу, загальної і спеціальної трудової правосуб'єктності особи [див., напр.: 358; 28; 359; 360; 361; 362; 363] та загального статусу суддів [див., напр.: 364; 365; 366; 367; 368; 369; 370; 371; 372], можемо дійти висновку, що *трудова правосуб'єктність кандидата на посаду судді* як обов'язкова умова виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в Україні є особливим елементом юридичного статусу працездатної

особи, що складається з правоздатності та дієздатності особи, обсяг яких надає можливість особі стати учасником конкурсу на посаду судді з перспективою реалізації права на працю шляхом зайняття посади судді.

Слід мати на увазі, що дана юридична конструкція є складною системою, котра включає наступні групи елементів:

1) *групу загальних складових трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді*. Цілком очевидно, що кандидат на посаду судді, володіючи спеціальною трудовою правосуб'єктністю, характеризується також і загальними характеристиками трудової правосуб'єктності, котрі не уточняються в межах спеціального трудоправового статусу кандидата на посаду судді [373];

2) *групу спеціальних складових трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді, котрі передбачаються у виді вимог до вказаних осіб у законодавстві України про судоустрій та статус суддів*. Чинне трудове законодавство України, як справедливо зауважує український юрист-трудовик Т.В. Андрейчук, «містить положення, які встановлюють додаткові вимоги до деяких категорій працівників, що зумовлено характером професійної діяльності, специфікою трудової функції та/або значенням результатів праці для суспільства та держави». Науковець також зазначає, що до цих працівників, передусім, «законодавцем віднесено державних службовців, котрі, здійснюючи професійну діяльність, уособлюють авторитет однієї з трьох гілок влади» [36, с. 201]. Саме тому, як зауважує українська учена Т.В. Штих, якщо за загальним правилом трудова правосуб'єктність працівників виникає з 16 років, то трудова правосуб'єктність, зокрема, судді (кандидата на цю посаду) має інші межі [48, с. 687].

В окресленому контексті необхідно зауважити, що ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 2016 року [8] до кандидатів на посаду судді встановлюється вичерпний перелік позитивних і негативних вимог. Отже, на посаду судді згідно з ч. 1 ст. 69 вказаного Закону України може бути призначена лише (*позитивні вимоги*):

а) *особа, яка є громадянином України*. Зазначимо, що відповідно до ч. 1 ст. 1 Закону України «Про громадянство України» від 18 січня 2001 року № 2235-III [374] «громадянство України» – це «правовий зв'язок між фізичною особою і Україною, що знаходить свій вияв у їх взаємних правах та обов'язках». Водночас «громадянин України» – це особа, яка набула громадянство України в порядку, передбаченому законами України та міжнародними договорами України;

б) *особа, котра не є молодшою тридцяти та не старшою шістдесяти п'яти років*. Зауважимо, що у ст. 65 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року № 2453-VI [375], що втратив чинність, крім окремих положень від 30 вересня 2016 року, передбачалось, що на посаду судді може бути рекомендований громадянин України, не молодший двадцяти п'яти років. Однак тривалий час з боку окремих науковців та юристів-практиків [див., напр.: 376, с.184] неодноразово обґрунтовувались міркування щодо необхідності підвищення вікового цензу до тридцяти років, оскільки, як зазначають І.І. Мрикало та А.В. Грубінко, «на суддівські посади повинні зараховуватися соціально та морально зрілі особи, які більшою мірою загартовані життєвими випробуваннями та досвідом роботи у галузі права» [377, с.66]. Вказані зауваження вчених були в повній мірі враховані законодавцем у процесі судової реформи, у результаті чого доступ до посади судді отримали громадяни України, не молодші тридцяти років.

Звернемо також увагу й на те, що дана вікова вимога має також і максимальні вікові межі – на посаду судді може бути призначена особа, котра не є старшою шістдесяти п'яти років. Ще до внесення до досліджуваного Закону відповідних змін І.І. Мрикало та А.В. Грубінко цілком слушно зауважували, що «досвідчені та порядні особи, котрі сумлінно виконують свої обов'язки, можуть принести державі багато користі і у зрілому віці. Зазвичай похилий вік більше пов'язаний із зниженням не інтелектуальних можливостей, а фізичних. Тому вирішення питання про максимальний вік для кандидата на посаду судді має відбуватися стосовно

кожної особи індивідуально, зважаючи на її досвід та стан здоров'я» [377, с. 66]. Водночас Є.В. Чаку висловлює іншу позицію: «Чи доцільно призначати на посаду судді адміністративного суду особу, наприклад, віком 60 років? Робота суддею вимагає фізичного та психічного навантаження, а в такому віці, на нашу думку, особа не зможе у повній мірі виконувати обов'язки» [376, с. 184]. Не погоджується із цією позицією суддя ВСУ В.П. Маляренко, звертаючи увагу на те, що не в багатьох країнах є такий обмежений вік. «У більшості ж країн – це 70 чи 75, а то й узагалі не визначено. Ось, наприклад, у Сполучених Штатах Америки судді працюють довічно, поки здоров'я вистачає. А чому? Подивіться на роботу Вищої ради юстиції, яка приймає рішення про покарання, про звільнення судді з посади, про відповідальність. Коли ви проаналізуєте, то побачите, що після 60 років надзвичайно рідкісний випадок, коли суддя робить якийсь поганий вчинок. Як правило, це притаманно людям у молодому віці. Рідко порушують закон і стають перед кваліфікаційною комісією й ті судді, яких призначено на п'ятирічний термін. Чому? Тому що вони бояться! А хто найбільше зловживає? Ті, які мають по 15-20 років стажу. Тобто найбільш законослухняними є щойно призначені та судді поважного віку». З огляду на це, В.П. Маляренко доходить думки, що «більший вік судді, то краще для правосуддя, безпечніше. Бо він уже не зазіхає ні на що. І хабарів не бере. І не зловживає. Він уже не намагається бути красивим і успішним. Тому в Конституції повинна бути норма, що суддями можна працювати якщо й не довічно, то хоча б до 70-75 років, тож варто підняти граничний вік. І тоді це буде справедливо й розумно» [378, с. 17]. Тобто проблема граничного віку кандидата на посаду судді залишається актуальним питанням та на сьогодні має вирішуватись у контексті розв'язання питання справедливості й розумності вікових меж судді;

в) *особа, яка має вищу юридичну освіту*. Згідно з п. 5 ч. 1 ст. Закону України «Про вищу освіту» від 01 липня 2014 року № 1556-VII [379] «вища освіта» – це «сукупність систематизованих знань, умінь і практичних

навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у закладі вищої освіти (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти». Відповідно до ч. 1 ст. 5 вказаного законодавчого акта підготовка фахівців з вищою освітою здійснюється за відповідними освітніми чи науковими програмами на таких рівнях вищої освіти: початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти (відповідає шостому рівню Національної рамки кваліфікацій); перший (бакалаврський) рівень (відповідає сьомому рівню НРК і передбачає здобуття особою теоретичних знань та практичних умінь і навичок, достатніх для успішного виконання професійних обов'язків за обраною спеціальністю); другий (магістерський) рівень (відповідає восьмому рівню НРК і передбачає здобуття особою поглиблених теоретичних та/або практичних знань, умінь, навичок за обраною спеціальністю (чи спеціалізацією), загальних засад методології наукової та/або професійної діяльності, інших компетентностей, достатніх для ефективного виконання завдань інноваційного характеру відповідного рівня професійної діяльності); третій (освітньо-науковий/освітньо-творчий) рівень (відповідає дев'ятому рівню НРК); науковий рівень (відповідає десятому рівню НРК). У п. 1 ч. 6 ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року [8] зазначається, що вищою юридичною освітою є вища юридична освіта ступеня магістра (прирівняна до неї вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста), здобута в Україні, а також вища юридична освіта відповідного ступеня, здобута в іноземних державах та визнана в Україні в установленому законом порядку. Вказана вимога є цілком виправданою, адже резюмує наявність у особи, що володіє відповідним рівнем юридичної освіти, тобто є магістром права (здобувається на другому рівні вищої освіти та присуджується закладом вищої освіти (науковою установою) у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньої програми; здобувається за

освітньо-професійною або за освітньо-науковою програмою), необхідних знань у галузі права;

г) *особа, яка має стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років*. Ст. 65 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року [375] передбачалось, що на посаду судді може бути рекомендований громадянин України, який має стаж роботи в галузі права не менш як три роки. Тобто новий Закон України «Про судоустрій і статус суддів» [8] посилив вимоги щодо стажу кандидата на посаду судді, утім чітко не визначив сутність цього стажу. Зазначимо, що досвід у сфері права у законодавстві ототожнюється із записом у трудовій книжці, тобто трудовим стажем. У п. 2 ч. 6 ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] від 02 червня 2016 року закріплена легальна дефініція поняття «стаж професійної діяльності у сфері права», під яким законодавець розуміє «стаж професійної діяльності особи за спеціальністю після здобуття нею вищої юридичної освіти». Отже, вказане визначення не розкриває сутності означеного поняття, хоча дозволяє встановити, що відповідний стаж нараховується лише після здобуття особою вищої юридичної освіти ступеня магістра (прирівняної до неї вищої освіти за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста),

Таким чином, залишається актуальним питанням визначення спеціальностей та посад, роботу на яких варто віднести до стажу роботи у галузі права. Зокрема К.В. Хлабистова з цього приводу зазначає, що невизначеність видів юридичної діяльності, які сприяли б формуванню високого рівня правосвідомості кандидатів, призводить до нівелювання вказаного критерію. «Так, у стаж роботи в галузі права, необхідний для кандидата у судді, зараховується робота консультанта із судової статистики суду, слідчого чи юрисконсульта на підприємстві, хоча вказані професії навряд чи дозволять отримати необхідний досвід для здійснення правосуддя. Аналіз судової системи вказує на недостатність для здобувача і стажу роботи на посаді помічника судді. Такий кандидат, ознайомлений з канцелярською і

технічною діяльністю, далекою від аналітично-правової, не має чіткого уявлення про роботу представника/адвоката у процесі, внаслідок чого не зможе повно й об'єктивно оцінювати ситуацію у справі» [380, с. 415-416]. Водночас І.В. Пивовар вважає, що «особа, яка претендує на посаду судді, повинна мати не менше, ніж 2 роки стажу роботи в суді до призначення її на посаду судді. Це необхідно для більш детального ознайомлення з організацією роботи суду» [381, с. 53]. На нашу думку, недостатня законодавча визначеність розглядуваної вимоги до кандидатів на посаду судді може обумовлювати зловживання відносно цих кандидатів, що неприпустимо. З огляду на це, потрібно внести зміни до ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 2016 року [8], якими б встановлювались чіткі критерії розуміння спеціальностей та посад, роботу на яких варто віднести до стажу роботи у галузі права у сенсі відповідної вимоги.

Дещо в більшій мірі вказане поняття вирішується у контексті кандидатів на посаду судді ВС. Новий Закон України «Про судоустрій і статус суддів» [8] передбачає, що суддями ВС можуть стати, у тому числі, і правники, які не мають досвіду роботи професійним суддею та навіть досвіду роботи у суді, адже згідно із ст. 38 вказаного законодавчого акта суддею ВС може бути особа, котра має щонайменше 10 років стажу роботи на посаді судді або досвіду професійної діяльності адвоката, чи особа, яка має науковий ступінь у сфері права та стаж наукової роботи у сфері права щонайменше 10 років [382, с. 222]. Подібний крок, на думку Я.М. Романюка, «неоднозначно сприймався в юридичному середовищі на стадії розроблення законопроекту, і зараз лунає багато скептичних думок на адресу такої норми. Їх автори стверджують, що зазначена новація – невиправдана й особи, які не мають досвіду роботи суддями в судах нижчих інстанцій, навряд чи зможуть виправдати надії і стати професійними суддями Верховного Суду». Утім, якщо оцінювати зазначену умову поверхово й виключно з точки зору національного досвіду, національних «звичок», то, на перший погляд, як

зазначає Я.М. Романюк, «складно уявити, щоб науковець-правник, хоча б і висококваліфікований, знаний кандидат чи доктор наук, ефективно працював суддею в суді найвищої інстанції, не маючи досвіду суддівської роботи. Проте це лише на перший погляд». «Насправді такий підхід логічний. Верховні, вищі суди – це суди права, завданням яких є вирішення важливих правових конфліктів. Вищі суди повинні забезпечувати єдність судової практики, а в широкому розумінні – забезпечувати розвиток права. Тому кадровий склад таких судів має відповідати високим вимогам, які ставляться до рівня суду й специфіки його функцій, і може включати в себе не лише суддів чи осіб, які мають досвід роботи в судах, а й знаних представників юридичної науки, філософів права. Як приклад можна згадати США, де у 2010 році суддею Верховного Суду було призначено керівника Гарвардської школи права пані Каган, яка не мала суддівського досвіду» [71, с. 42-43];

ґ) *особа, котра є компетентною та доброчесною*. Наявність компетентних людей, за висловом вчених, є «благом для суспільства, компетентність підвищує рівень упорядкування суспільних систем, а некомпетентність, навпаки, підвищує ентропію системи» [383, с. 124]. При цьому, як зазначає Л.І. Летнянчин, вимога щодо компетентності кандидата на посаду судді охоплює не лише професійний аспект, а також інші аспекти, зокрема особистий, соціальний тощо. Проте вказана «вимога у подальшому має бути конкретизована в законі та отримати належну подальшу деталізацію в межах установлених законом норм» [384, с. 196].

Водночас українські дослідники зазначають, що сьогодні «від суддів громадяни очікують не тільки знання закону, але й гідної, сумлінної, урівноваженої, об’єктивної та непоступливої поведінки. Саме тому особисті якості кандидата на посаду судді повинні бути в центрі уваги під час конкурсу та процедури відбору». Окрім того, «необхідно зазначити, що тлумачення самого поняття «доброчесність» немає в жодному нормативно-правовому акті України, що варто вважати прогалиною та корупціогенним чинником щодо процедури добору суддів та притягнення суддів до

дисциплінарної відповідальності» [385, с. 213]. Водночас доцільно зауважити, що дослідженню сутності категорії «доброчесність» було присвячено низку досліджень фахівців [див., напр.: 386; 387; 388] та наукових праць українських вчених [див., напр.: 389; 390; 391; 392]. Наприклад, М.Л. Шумка зазначає, що поняття «доброчесність» означає «здатність керуватися своїми переконаннями і протистояти хибним думкам інших людей, хоч би якими вони були і скільки б їх було» [393, с. 111]. У свою чергу, О.В. Варецька вважає, що «доброчесність» – це «якість, завдяки якій людина виявляється здатною вибудувати все своє життя як послідовний наратив, єдність і цілісність якого задається перспективою пошуку вищої мети як блага всього її життя, і протистояти всім спокусам, проявам зла, з якими вона може зіткнутися в процесі цього пошуку» [383, с. 120]. В.І. Федорович, аналізуючи поняття доброчесності у контексті суддів, доходить думки, що «доброчесність – це необхідна морально-етична складова діяльності судді, яка визначає межу і спосіб його поведінки, що базується на принципах доброго відношення до громадян та чесності у способі власного життя, виконанні своїх службових обов’язків та розпорядженні державними ресурсами» [394]. Вища рада правосуддя вказує, що доброчесність – це «необхідна морально-етична складова діяльності судді, яка, серед іншого, визначає межу і спосіб його поведінки, що базується на принципах доброго ставлення до сторін у справах та чесності у способі власного життя, виконанні своїх обов’язків та здійсненні правосуддя» [395]. Важливість цього критерію є більш ніж очевидною, зокрема, й тому, що у випадках, коли стає відомою інформація про недоброчесність судді, це обумовлює щонайменше три негативних наслідки: спричиняється шкода охоронюваному ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року [224, с. 270] праву на справедливий суд; «знижується авторитет органів держави, що в умовах економічної та політичної кризи і збройного конфлікту може призводити до поширення у суспільстві протестних настроїв, збільшення мотивації до еміграції тощо»;

«недоброчесність судді не може сприйматися як окремий юридичний факт, оскільки це наслідок неефективного функціонування багатьох державних інститутів: системи відбору суддівських кадрів, підвищення кваліфікації суддів тощо» [396, с. 67].

Також слід звернути увагу й на те, що у низці статей Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року [8] доброчесність, як справедливо зазначає В.С. Ковальський, пов'язується із обов'язком подавати декларацію доброчесності судді та декларацію родинних зв'язків судді. Зокрема суддя зобов'язаний щорічно до 01 лютого подавати шляхом заповнення на офіційному веб-сайті ВККСУ декларацію доброчесності за формою, що визначається Комісією. У Законі зазначено, що за відсутності доказів іншого твердження судді декларації доброчесності вважаються достовірними. Лише в разі одержання інформації, що може свідчити про недостовірність (неповноту) тверджень судді у декларації доброчесності, Вища кваліфікаційна комісія суддів України проводить відповідну перевірку. Неподання, несвоєчасне подання декларації доброчесності суддею або декларування в ній завідомо недостовірних (у тому числі неповних) тверджень передбачають дисциплінарну відповідальність, установлену цим Законом [397, с. 58];

д) *особа, яка володіє державною мовою*. Державна мова – це закріплена традицією або законодавством мова, вживання якої вважається обов'язковим «в органах державного управління та діловодства, громадських органах та організаціях, на підприємствах, у закладах освіти, науки, культури, у сферах зв'язку та інформатики» [398, с. 126]. Конституційний Суд України у своєму Рішенні від 14 грудня 1999 року № 10-рп/99 у справі № 1-6/99 про застосування української мови зазначає, що під державною (офіційною) мовою «розуміється мова, якій державою надано правовий статус обов'язкового засобу спілкування у публічних сферах суспільного життя» [399]. В Україні державна мова визначається у ч. 1 ст. 10 Конституції України [5], якою встановлюється, що «державною мовою в Україні є

українська мова». Отже, володіння українською мовою є однією з обов'язкових умов для зайняття відповідних посад, зокрема й посади судді.

Аналізуючи ч. 1 ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року [8], можна помітити, що серед позитивних вимог до кандидата на посаду судді законодавець не передбачає вимогу про обов'язковість проживання кандидата в Україні не менш як десять років.

Водночас ч. 2 ст. 69 діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] передбачається, що не може бути призначений суддею громадянин, який (*негативні вимоги*):

а) *визнаний судом обмежено дієздатним або недієздатним*. Обмеження цивільної дієздатності фізичної особи, визнання фізичної особи недієздатною згідно з п. 1 ч. 2 ст. 293 Цивільного процесуального кодексу України [79] розглядається судом в порядку окремого провадження справи, особливий порядок здійснення якого врегульовано главою 2 «Розгляд судом справ про обмеження цивільної дієздатності фізичної особи, визнання фізичної особи недієздатною та поновлення цивільної дієздатності фізичної особи» ЦПК України. При цьому слід мати на увазі, що «обмежено дієздатна особа» – це «особа, яка не володіє повним обсягом дієздатності, якщо вона страждає на психічний розлад, який істотно впливає на її здатність усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними, або якщо вона зловживає спиртними напоями, наркотичними засобами, токсичними речовинами, азартними іграми тощо і тим ставить себе чи свою сім'ю, а також інших осіб, яких вона за законом зобов'язана утримувати, у скрутне матеріальне становище». У свою чергу, «недієздатність – нездатність суб'єкта права внаслідок малого віку, душевної хвороби чи недоумства здійснювати своїми діями суб'єктивні права та юридичні обов'язки» [400, с. 16]. Отже, особливі вимоги щодо процесу визнання судом особи обмежено дієздатною або недієздатною є цілком закономірними. Так само цілком очевидними є вимоги до кандидатів на посаду судді щодо їх дієздатності, що є виправданим бар'єром для реалізації ними права на працю (у відповідному

контексті) як з огляду на потребу повної дієздатності для відповідального, належного здійснення суддівських завдань суддею (як суб'єктом трудового і адміністративного права), так і зважаючи на соціально-правову роль та значимість судді у житті людини, суспільства та держави;

б) *має хронічні психічні чи інші захворювання, що перешкоджають виконанню функцій із здійснення правосуддя*. Під хронічним психічним захворюванням мають на увазі захворювання, що характеризуються тривалим характером перебігу, практично невиліковні, а також мають тенденцію до поступового накопичення хворобливих наслідків (шизофренія, маячний розлад, біполярний афективний розлад тощо) [401, с. 82; 402, с. 297; 403, с. 93]. Отже, наявність у особи хронічних психічних чи інших захворювань, які перешкоджають виконанню функцій із здійснення правосуддя, виключає можливість бути кандидатом на посаду судді. Це є виправданою дискримінацією особи, обумовленою тими ж підставами, що й попередня вимога – наслідками наявності у особи вказаних захворювань (неадекватність дій, упередженість тощо), адже авторитет суду та його рішень багато в чому й небезпідставно пов'язують з авторитетом судді, оцінкою його поведінки як у сфері судочинства, так і поза межами його професійної (службової) діяльності. Зокрема необхідно мати на увазі, що хронічні психічні захворювання можуть викликати прояви жорстокості й агресії. Наприклад, у хворих на епілепсію спостерігається різка зміна настрою, вороже й агресивне ставлення до оточуючих [404, с. 243], що, безумовно, унеможливлює здійснення такими особами правосуддя;

в) *має незняту чи непогашену судимість*. П. 1 постанови Пленуму ВС України «Про практику застосування судами України законодавства про погашення і зняття судимості» від 26 грудня 2003 року № 16 [405] поняття «судимість» трактує як правовий стан особи, який «виникає у зв'язку з її засудженням до кримінального покарання і за зазначених у законі умов тягне настання для неї певних негативних наслідків. Правильне застосування правових норм про судимість, її погашення чи зняття має важливе значення

для вирішення кримінальних справ у разі вчинення особою нового злочину». Отже, завданням судимості є створення у свідомості засудженого додаткових мотивів утримання від вчинення нових злочинів. Український вчений В.В. Голіна з цього приводу зазначає, що «наявність у законодавстві норм про погашення та зняття судимості, визнання засудженого у зв'язку з цим несудимим ще більше стимулює його законослухняну поведінку». Тому судимість, на думку вченого, є «певною засторогою для особи щодо настання істотних негативних наслідків при відхиленні від законослухняності, вона є формою посилення в особи відповідальності за свою поведінку. Це врешті-решт правовий захід попереджувального впливу на громадян» [406, с. 177]. Таким чином, наявність у особи незнятої чи непогашеної судимості як бар'єра для реалізації права на працю (в контексті питання, що нами досліджується) є цілком виправданим як в аспекті забезпечення розумності, добросовісності, доброчесності й відповідальності виконання майбутнім суддею своїх повноважень належним чином, так і з огляду на необхідність забезпечення довіри суспільства до судді та судової гілки влади загалом (очевидно, що судді, які будуть здійснювати правосуддя з непогашеною судимістю, не будуть сприяти довірі учасників судового процесу та суспільства до неупередженості та добропорядності суду).

Також звернемо увагу на те, що у частинах 3-5 ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року [8] передбачаються додаткові вимоги до кандидатів на посаду судді, які є додатковими бар'єрами для реалізації права на працю відповідних осіб в означеному контексті (їх можна розглядати в якості групи додаткових складових трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді). У вказаних нормах Закону передбачається, що на посаду судді не може претендувати:

а) *особа, до якої згідно із законом застосовується заборона обіймати відповідну посаду*. У цьому випадку мова йде, головним чином, про заборону обіймати посаду судді відповідно до Закону України «Про очищення влади» від 16 вересня 2014 року № 1682-VII [407], тобто відносно осіб, щодо яких

діє правовий режим люстрації (очищення влади), сутності якого присвячено низку наукових праць українських вчених [див., напр.: 408; 409; 410; 411; 412]. Під люстрацією законодавець розуміє встановлену вказаним Законом (або рішенням суду) заборону окремим фізичним особам обіймати певні посади (перебувати на службі) (крім виборних посад) в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Слід мати на увазі, що метою люстрації згідно з ч. 2 ст. 1 Закону України «Про очищення влади» є недопущення до участі в управлінні державними справами осіб, які своїми рішеннями, діями чи бездіяльністю здійснювали заходи (та/або сприяли їх здійсненню), спрямовані на узурпацію влади Президентом України В.Ф. Януковичем, підрив основ національної безпеки і оборони України або протиправне порушення прав і свобод людини. Вона ґрунтується на принципах: верховенства права та законності; відкритості, прозорості та публічності; презумпції невинуватості; індивідуальної відповідальності; гарантування права на захист. Зважаючи на це, заходи з очищення влади (люстрації) здійснюються, серед іншого, щодо: членів ВРП, членів ВККСУ, суддів, Голови ДСА України, його першого заступника, заступника, а також на осіб, які претендують на зайняття вказаних посад (п. 11 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про очищення влади»);

б) *особа, яку було раніше звільнено з посади судді за вчинення істотного дисциплінарного проступку, грубе чи систематичне нехтування обов'язками, що є несумісним із статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді, порушення вимог щодо несумісності, порушення обов'язку підтвердити законність джерела походження майна або у зв'язку із набранням законної сили обвинувальним вироком суду щодо такої особи, крім випадків визнання в судовому порядку протиправним рішення про звільнення з цих підстав або скасування обвинувального вироку суду*. При цьому певну проблематику складає той факт, що «істотне порушення» є оціночним поняттям [413, с. 8-9], що створює умови для можливих зловживань уповноваженого суб'єкта;

в) *особа, яку було раніше звільнено з посади судді за результатами кваліфікаційного оцінювання, котре проводиться ВККСУ з метою визначення здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у відповідному суді за визначеними законом критеріями*, а саме: компетентність (професійна – проводиться з урахуванням принципів інстанційності та спеціалізації; особиста; соціальна тощо); професійна етика; доброчесність.

Отже, особа, котра володіє достатнім обсягом трудової правосуб'єктності (необхідним для того, щоб вважатись кандидатом на посаду судді), може бути кандидатом на посаду судді та брати участь у процедурі добору і призначення на відповідну посаду, яка у широкому сенсі є умовою виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді у нашій державі. Зазначимо, що у загальному контексті поняття «процедура», як зауважує А.А. Іванищук, можна тлумачити в якості «певної сукупності дій чи операцій, за допомогою яких реалізується той чи інший процес або етап, стадія, що виражає зміст відповідної технології». У контексті ж правового осмислення під поняттям «процедура» А.А. Іванищук пропонує розуміти «регламентований юридичною нормою порядок дій або регулювання відповідних суспільних відносин у сфері правозастосування» [414, с. 21].

Досліджуючи питання процедури добору та призначення на посаду судді як умову виникнення трудових відносин із кандидатами на відповідну посаду, слід звернути увагу на те, що правове регулювання виникнення цих правовідносин характеризується відносно тривалою історією своєї еволюції. Зокрема до 2010 року процедура добору суддів характеризувалась неналежним правовим регулюванням. Дослідники зазначають, що формування суддівського корпусу в нашій державі до 2010 року було недосконалим та суб'єктивним, адже на той час були відсутні належні механізми перевірки знань, вмінь та навичок щодо відбору кандидатів, а відбір суддів відбувався, незважаючи на відсутність закріплених на законодавчому рівні критеріїв оцінки результатів, котрі екзаменатори

ухвалювали фактично на власний розсуд [415, с.7]. Вирішене це питання було шляхом розроблення та прийняття Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року [375] (на сьогодні не діє). Вказаний законодавчий акт містив главу 2 «Призначення на посаду судді», яка врегульовував наступні питання:

а) порядок призначення на посаду судді вперше, що передбачав здійснення процедури призначення судді в межах 15 стадій, зокрема: прийняття ВККСУ рішення про оголошення добору кандидатів на посаду судді з урахуванням прогнозованої кількості вакантних посад суддів; розміщення ВККСУ на своєму офіційному веб-сайті оголошення про проведення добору кандидатів на посаду судді; подання особами, які виявили намір стати суддею, до ВККСУ відповідної заяви та документів, визначених статтею 67 цього Закону України; здійснення ВККСУ перевірки відповідності осіб, які звернулися із заявою для участі в доборі, установленим цим Законом вимогам до кандидата на посаду судді на основі поданих документів; допуск ВККСУ осіб, які за результатами перевірки на час звернення відповідають установленим цим Законом вимогам до кандидата на посаду судді, до участі у доборі та складанні відбіркового іспиту; складання особою, допущеною до участі у доборі, відбіркового іспиту і т. д.;

б) подання кандидатом на посаду судді документів до ВККСУ, а саме: письмової заяви про участь у доборі кандидатів на посаду судді; копії паспорта громадянина України; анкети кандидата на посаду судді, що містить інформацію про нього; копії трудової книжки, послужного списку (за наявності); довідки медичної установи про стан здоров’я кандидата з висновком щодо його придатності до роботи на посаді, пов’язаній із виконанням функцій держави і т. д.;

в) порядок проведення добору кандидатів на посаду судді. Відповідно до ст. 68 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року [375] добір кандидатів на посаду судді полягав у проходженні

особами, допущеними до добору, відбіркового іспиту, організації проведення ВККСУ щодо осіб спеціальної перевірки в порядку, встановленому законодавством у сфері запобігання корупції, з урахуванням особливостей, передбачених цією статтею, а також у проходженні спеціальної підготовки та складанні кваліфікаційного іспиту. У свою чергу, ВККСУ зобов'язувалася забезпечити прозорість відбіркового та кваліфікаційного іспитів;

г) відбірковий іспит, що проводився ВККСУ у формі анонімного тестування з метою перевірки рівня загальних теоретичних знань кандидата на посаду судді в галузі права, володіння ним державною мовою, особистих морально-психологічних якостей кандидата;

ґ) проведення спеціальної перевірки щодо кандидата на посаду судді. Для її проведення ВККСУ не пізніше наступного дня після прийняття попереднього рішення про допуск осіб, які успішно склали відбірковий іспит, до наступного етапу добору мала надіслати до уповноважених органів запити про перевірку відповідних відомостей щодо вказаних осіб. Зазначені запити підписував голова або заступник голови Комісії, а на підставі одержаної інформації ВККСУ готувала довідку про результати проведення спеціальної перевірки;

д) спеціальна підготовка кандидата на посаду судді, що включає теоретичну та практичну підготовку судді в Національній школі суддів України;

е) кваліфікаційний іспит, котрий згідно із ст. 72 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року [375] є атестуванням особи, яка пройшла спеціальну підготовку та виявила намір бути рекомендованою для призначення на посаду судді;

є) проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, що полягає у доборі для зайняття вакантної посади судді кандидатом, який серед інших учасників конкурсу має вищу позицію за рейтингом;

ж) призначення на посаду судді, котре відповідно до ст. 74 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року [375]

здійснювалось Президентом України на підставі та в межах подання Вищої ради юстиції, без перевірки додержання встановлених вказаним Законом вимог до кандидатів на посаду судді та порядку проведення добору кандидатів на посаду судді;

з) переведення судді до іншого суду у межах п'ятирічного строку, що здійснювалось за результатами конкурсу на заміщення вакантної посади судді, проведеного в порядку, визначеному ст. 73 зазначеного Закону. Вказаною статтею також передбачалось, що переведення судді на посаду судді до іншого суду того самого рівня могло також здійснюватися без конкурсу, однак лише у випадках реорганізації, ліквідації або припинення роботи суду, в якому такий суддя обіймає посаду судді.

Окремо слід звернути увагу на те, що недіючий на сьогодні Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року [375] також містив главу 3 «Розгляд питання про обрання на посаду судді безстроково», в якій також були врегульовані питання порядку обрання на посаду судді безстроково.

У процесі триваючої судової реформи вказаний порядок зазнав змін. При цьому слід погодитись із С.В. Прилуцьким та О.В. Стрєльцовою у тому, що найважливішим досягненням цих змін є те, що на конституційному рівні було встановлено незмінюваність суддів, котра на сьогодні не обмежена жодними випробувальними строками перебування на посаді, адже у ч. 5 ст. 126 Основного Закону України проголошується наступне: «суддя обіймає посаду безстроково» [416, с. 10]. З цього випливає, що процедура добору та призначення на посаду судді передбачає не формальне виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді, що раніше повинно було «переглядатись», а саме безстрокове виникнення цих відносин, що не лише більшою мірою сприяє забезпеченню принципу незалежності суддів, але й сутнісним чином наближує роботу суддів до роботи працівника за трудовим договором з необмеженим строком дії.

Отже, зазначимо, що на сьогоднішній день порядок добору та призначення на посаду судді регламентовано ст. 70 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року [8] та сукупно охоплює наступні шістнадцять стадій:

1) *прийняття рішення ВККСУ про оголошення добору кандидатів на посаду судді з урахуванням прогнозованої кількості вакантних посад суддів*. Слід мати на увазі, що відповідно до статей 92 та 93 діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] ВККСУ є державним колегіальним органом суддівського врядування, який на постійній основі діє у системі правосуддя України та, серед іншого, проводить добір кандидатів для призначення на посаду судді, у томі числі організовує проведення щодо них спеціальної перевірки відповідно до закону та приймає кваліфікаційний іспит. В означеному законодавчому акті, як вбачається, відсутні спеціальні вимоги щодо змісту рішення ВККСУ про оголошення добору кандидатів на посаду судді, окрім вказівки на те, що це рішення повинно враховувати прогнозовану кількість вакантних посад суддів. Утім, на нашу думку, вказане рішення має містити, щонайменше, ту інформацію, котра повинна викладатись в оголошенні про добір кандидатів на посаду судді. При цьому вимоги щодо змісту оголошення (розміщується на офіційному веб-сайті Комісії) законодавцем визначені в абз. 2 п. 2 ч. 1 ст. 70 діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8];

2) *розміщення ВККСУ на власному офіційному веб-сайті оголошення про проведення добору кандидатів на посаду судді*. Законодавцем зазначається, що в цьому оголошенні має бути зазначено кінцевий термін подання документів до Комісії, що не може бути меншим ніж 30 днів із дати розміщення оголошення, а також прогнозована кількість вакантних посад суддів на наступний рік.

Як приклад розглянемо оголошення про добір кандидатів на посаду судді місцевого суду від 03 квітня 2017 року [417]. У цьому оголошенні вказується, що ВККСУ оголошує добір кандидатів на посаду судді місцевого

суду з урахуванням 600 прогнозованих вакантних посад суддів місцевого суду. В ньому також зазначається, що для участі у доборі особа, яка має намір стати суддею місцевого суду, повинна: а) пройти процедуру реєстрації намірів шляхом заповнення відповідної форми на офіційному веб-сайті Комісії; б) подати до Комісії засобами поштового зв'язку заяву і документи, визначені ч. 1 ст. 71 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]. Крім цього, Комісія в оголошенні повідомляє наступне: реєстрація намірів триватиме до 16 квітня 2017 року (включно); терміни приймання Комісією заяв і документів – з 17 квітня по 16 травня 2017 року (включно); 16 травня 2017 року визначено кінцевим терміном приймання документів (додатково застерігається, що заяви, що надійдуть до ВККСУ після означеної дати, Комісією не розглядатимуться). В оголошенні також перераховуються умови подання документів та допуску до добору і відбіркового іспиту кандидатів на посаду судді місцевого суду, зокрема: вказується перелік необхідних для подання кандидатом до ВККСУ документів й особливі вимоги щодо їх оформлення, застереження про те, що заява і додані до неї документи поверненню не підлягають; підкреслюється, що повторне звернення особи із заявою про участь у відповідному доборі не допускається. Окрему увагу звернемо на те, що у частині оголошення «Перехідні положення» зазначається, що кандидати на посаду судді, які відповідно до п. 29 розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] мають право взяти участь у доборі без складення відбіркового іспиту і проходження спеціальної підготовки та бажають скористатися зазначеним правом, одночасно із поданням заяви про участь в оголошеному Комісією 03 квітня 2017 року доборі кандидатів на посаду судді місцевого суду та документів, визначених ст. 71 цього ж Закону, інформують ВККСУ про реалізацію цього права шляхом подання заяви за затвердженою формою;

3) п*одання особами, які виявили намір стати суддею, до ВККСУ відповідної заяви та документів*. У ст. 71 Закону України «Про судоустрій і

статус суддів» від 02 червня 2016 року [8] вказується, що для участі у доборі кандидат на посаду судді подає:

а) письмову заяву про участь у доборі кандидатів на посаду судді (у ній зазначається: прізвище, ім’я та по батькові кандидата; адреса для направлення поштової кореспонденції; номер контактного телефону; адреса електронної пошти; прохання про допуск до участі у доборі кандидатів на посаду судді; дата складання заяви, з урахуванням того, що дата заповнення, засвідчення анкети та інших документів повинна відповідати даті їх подання чи направлення до Комісії; підпис заявника);

б) копію паспорта громадянина України (всіх заповнених його сторінок);

в) анкету кандидата на посаду судді, що містить інформацію про нього. Ця анкета складається з наступних блоків відомостей про кандидата: загальні відомості, головним чином: прізвище, ім’я та по батькові кандидата; попередні прізвища, ім’я та по батькові, дата та місце реєстрації їх зміни, орган, який провів відповідну реєстрацію; дата народження; стать; вік; інформація про місце народження відповідно до відомостей свідоцтва про народження; дата набуття (прийняття) громадянства України; інформація про наявність громадянства іншої держави; дані паспорта громадянина України; адреса реєстрації місця проживання та перебування, фактичного проживання; адреси місць проживання за останні 10 років; ідентифікаційний номер; дані військового квитка; контактні дані, а саме: адреса електронної пошти для направлення кореспонденції; адреса для направлення поштової кореспонденції; номери контактних телефонів; відомості про членів сім’ї, а саме: сімейний стан; дані про членів сім’ї (прізвище, ім’я та по батькові, ступінь родинного зв’язку, дата, місце народження, громадянство, посада та місце роботи чи навчання, зареєстроване та фактичне місце проживання чи перебування); дані про найближчих родичів (ті ж самі відомості, що і про членів сім’ї); відомості про освіту; назва навчального закладу (закладів), де кандидат отримав вищу юридичну освіту за кваліфікаційним рівнем

«спеціаліст», «магістр» (за наявності), його (їх) адресу, дату вступу і випуску, форму навчання, спеціальність і кваліфікацію, серію та номер диплома (дипломів), дату його (їх) видачі; інформація про визнання в Україні в установленому законом порядку вищої юридичної освіти, здобутої кандидатом в іноземних державах (за наявності); наявність наукового ступеня; наявність вченого звання; інформація про підвищення кваліфікації (проходження перепідготовки) в галузі права; інформація про рівень володіння державною та іноземними мовами; відомості про трудову діяльність, а саме: період, назва установи, підприємства, організації (їх адреса, номер телефону); посада; документ, який підтверджує стаж роботи у сфері права; інформація про відповідність вимогам до кандидата на посаду судді, тобто підтвердження відповідного об'єму трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді; інша інформація, до якої відносяться наступні дані: інформація про участь у доборі кандидатів на посаду судді; інформація про участь у конкурсах на зайняття вакантної посади судді; інформація про залученість до терористичної діяльності, підтримку чи заохочення її і т. д.; відомості про притягнення до юридичної відповідальності;

г) мотиваційний лист, у якому викладаються мотиви бути суддею. Вказаний мотиваційний лист подається у паперовій формі, обсягом до двох аркушів та має містити обґрунтування щодо: передумов, які спонукали до участі кандидата у доборі; мети, яку особа прагне досягти під час перебування на відповідній посаді; наявності необхідної кваліфікації для здійснення правосуддя; ролі суддівської винагороди у намірах стати суддею; інших мотивів бути суддею;

ґ) декларацію родинних зв'язків та декларацію доброчесності кандидата на посаду судді. Звернемо увагу на те, що декларація родинних зв'язків має містити: загальні відомості про кандидата на посаду судді (прізвище, ім'я, по батькові; місце роботи та займана посада); відомості про осіб, з якими є родинні зв'язки (підтвердження чи не підтвердження того, що у звітний період особи, з якими у кандидата є родинні зв'язки, займали

посади, визначені п. 2 ч. 2 ст. 61 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]; надання відомостей про осіб, з якими у кандидата є родинні зв'язки, дублюючи таким чином відповідні анкетні дані); відомості про пов'язаність спільним проживанням, побутом, наявність взаємних прав та обов'язків (прізвище, ім'я, по батькові цих осіб, інформація щодо спільного проживання, інформація щодо пов'язаності спільним побутом, інформація щодо взаємних прав та обов'язків). При цьому слід мати на увазі, що декларація родинних зв'язків кандидата на посаду судді подається у строк, визначений умовами проведення відповідного конкурсу, особисто кандидатом на посаду судді шляхом її заповнення на офіційному веб-сайті ВККСУ із зазначенням відомостей за останні п'ять календарних років з урахуванням того, що подана кандидатом декларація зміні чи уточненню не підлягає. Однак до моменту здійснення організаційно-технічних заходів, необхідних для заповнення цієї декларації на офіційному веб-сайті Комісії, вона подається у паперовій формі. Також важливо звернути увагу на те, що зазначення кандидатом на посаду судді недостовірних (зокрема неповних) відомостей у вказаній декларації має наслідком припинення подальшої участі такого кандидата у доборі.

Що ж стосується декларації доброчесності кандидата на посаду судді, то вона складається з двох розділів: загальні відомості про декларанта (повторюють ту ж інформацію, що і в попередній декларації); твердження декларанта, якими кандидат підтверджує чи не підтверджує певні твердження (їх загальна чисельність – 23): рівень життя кандидата відповідає наявному в нього та членів його сім'ї майну та одержаним ними доходам; членами сім'ї кандидата не здійснювалися витрати, що перевищують їх доходи; кандидатом не вчинялися корупційні правопорушення або правопорушення, пов'язані з корупцією; кандидатом сумлінно виконувалися професійні обов'язки; кандидат не втручався у правосуддя, що здійснювалося іншими суддями тощо. Водночас звернемо увагу на те, що декларація доброчесності судді подається особисто

кандидатом на посаду судді шляхом її заповнення на офіційному веб-сайті ВККСУ. Однак, як і попередня декларація, до моменту здійснення організаційно-технічних заходів, необхідних для заповнення декларації доброчесності судді на офіційному веб-сайті Комісії, вона подається у паперовій формі;

д) копію диплома про вищу юридичну освіту (з додатками), здобуту в Україні, копії документів про вищу юридичну освіту, здобуту за кордоном, разом із копіями документів, що підтверджують їх визнання в Україні, а також копії документів про науковий ступінь, вчене звання (за наявності);

е) копію трудової книжки, послужного списку (за наявності) або інших документів щодо трудової діяльності кандидата на посаду судді (копії всіх заповнених сторінок, які мають бути належним чином засвідчені за місцем роботи особи, яка її подає);

є) документи з медичних установ установленої форми про проходження психіатричних і наркологічних оглядів та перебування на обліку у психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здоров'я;

ж) письмову згоду на збирання, зберігання, обробку та використання інформації про кандидата з метою оцінки його готовності до роботи на посаді судді;

з) згоду на проведення щодо нього спеціальної перевірки відповідно до закону, зокрема відомостей, поданих кандидатом особисто для участі у доборі кандидатів на посаду судді. Звернемо увагу на те, що у цій згоді кандидат на посуду судді має зазначити реєстраційний номер облікової картки платника податків, у разі відсутності у нього цього документа, ним подається копія сторінки паспорта з відміткою про наявність права здійснювати будь-які платежі за серією та номером паспорта (для осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті);

и) копію декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, яка охоплює період року, що передує року подання документів, та посилання на відповідну сторінку Єдиного державного реєстру декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. Звернемо увагу на те, що зазначену декларацію кандидат подає шляхом відповідного її заповнення та підписання на офіційному веб-сайті Національного агентства з питань запобігання корупції (https://public.nazk.gov.ua/search). Водночас для підтвердження факту подання цієї декларації особа подає до Комісії роздруковану копію відповідної декларації та посилання на неї, оформлене у друкованому вигляді на окремому аркуші, який має містити такі реквізити: назву «Посилання на інтернет-сторінку про розміщення декларації в Єдиному державному реєстрі декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування»; відповідне посилання на інтернет-сторінку; дату подання декларації; прізвище, ім’я, по батькові кандидата, підпис та дату заповнення відповідного аркуша;

і) копію військового квитка (для військовослужбовців або військовозобов’язаних), котра повинна містити копії всіх заповнених його сторінок;

ї) документи, що підтверджують відповідність кандидата на посаду судді вимогам ст. 69 діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], тобто документи, котрі підтверджують наявність у відповідної особи необхідного об’єму трудової правосуб’єктності.

Необхідно зауважити, що згідно із ч. 3 ст. 71 вказаного законодавчого акта забороняється вимагати від кандидата надання документів, не визначених цією статтею;

4) з*дійснення ВККСУ перевірки відповідності осіб, які звернулися із заявою для участі в доборі, установленим Законом України «Про судоустрій і статус суддів» вимогам до кандидата на посаду судді на основі поданих документів*. Під час перевірки Комісія враховує вимоги частин 5 і 6 ст. 71

Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року [8], згідно з якими до добору кандидатів на посаду судді не можуть бути допущені особи, які не подали всі необхідні документи, визначені ч. 1 ст. 71 діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів», та не відповідають установленим цим Законом вимогам до кандидата на посаду судді на день подання заяви про участь у доборі. У разі недопуску особи до добору кандидатів на посаду судді, ВККСУ має ухвалити вмотивоване рішення.

Слід звернути увагу на те, що перевірка кандидата на посаду судді також стосується з'ясування доброчесності цього кандидата, значна роль у чому належить Громадській раді доброчесності (далі – ГРД), діяльність якої врегульовується ст. 87 діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]. ГРД збирає, перевіряє та аналізує інформацію щодо судді (кандидата на посаду судді) і надає ВККСУ інформацію стосовно судді (кандидата на посаду судді) або за наявності відповідних підстав висновок про невідповідність судді (кандидата на посаду судді) критеріям професійної етики та доброчесності, який додається до досьє кандидата на посаду судді або до суддівського досьє (порядок формування і ведення цих досьє розробляє ВККСУ та, як це передбачено п. 6-1 ч. 1 ст. 93 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», подає на затвердження ВРП). Якщо ГРД у своєму висновку встановила, що суддя (кандидат на посаду судді) не відповідає критеріям професійної етики та доброчесності, то ВККСУ може ухвалити рішення про підтвердження здатності такого судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у відповідному суді лише у разі, якщо таке рішення підтримане не менше, ніж одинадцятьма її членами з шістнадцяти» [280, с. 195];

5) д*опуск ВККСУ осіб, які за результатами перевірки на час звернення відповідають установленим Законом України «Про судоустрій і статус суддів» вимогам до кандидата на посаду судді, до участі у доборі та складанні відбіркового іспиту*. Відповідно до ст. 72 діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] добір кандидатів на посаду судді має

бути «прозорим» (це забезпечує ВККСУ) й полягає у проходженні особами, допущеними до добору, відбіркового іспиту, організації проведення ВККСУ щодо осіб спеціальної перевірки в порядку, встановленому законодавством у сфері запобігання корупції, з урахуванням особливостей, визначених вказаним Законом, а також у проходженні спеціальної підготовки та складанні кваліфікаційного іспиту.

Особливу увагу слід звернути на те, що у п. 29 Прикінцевих та перехідних положень чинного Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] зазначається, що кандидати на посаду судді, які були зараховані до резерву на заміщення вакантних посад суддів та включені до рейтингового списку, у разі якщо закінчення трирічного строку припало на період одного року до набрання або 90 днів після набрання чинності цим законодавчим актом, а також кандидати, щодо яких на день набрання чинності цим Законом внесені рекомендації ВККСУ, але яких не призначено на посаду судді, мають право взяти участь у доборі на посаду судді у порядку, встановленому цим Законом, без складання відбіркового іспиту та проходження спеціальної підготовки. Такі кандидати повторно складають кваліфікаційний іспит та беруть участь у конкурсі на зайняття посади судді відповідно до результатів такого іспиту;

6) с*кладання особою, допущеною до участі у доборі, відбіркового іспиту*. Відповідно до частин 1 та 2 ст. 73 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року [8] відбірковий іспит проводиться ВККСУ у формі анонімного тестування з метою перевірки рівня загальних теоретичних знань кандидата на посаду судді у сфері права, володіння ним державною мовою, особистих морально-психологічних якостей кандидата. При цьому зауважимо, що про дату, час і місце проведення відбіркового іспиту ВККСУ має повідомити кандидатів на посаду судді, допущених до цього іспиту, на своєму офіційному веб-сайті не пізніш як за десять днів до визначеної дати іспиту.

Водночас можливо припустити, що впровадження «тестування особистих морально-психологічних якостей та загальних здібностей суддів чи кандидатів на посаду суддів при кваліфікаційному оцінюванні суддів спрямоване на відбір потенційно лояльних до системи кандидатів і могло призвести до усунення від проходження конкурсу кандидатів із орієнтацією на незалежність та зміну системи» [418, с. 283];

7) *встановлення ВККСУ результатів відбіркового іспиту та їх оприлюднення на офіційному веб-сайті Комісії*. У частинах 3-6 ст. 73 діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] зазначається, що невідкладно після закінчення відбіркового іспиту ВККСУ у присутності кандидатів на посаду судді забезпечує перевірку робіт (методика оцінювання результатів відбіркового іспиту, так само як і порядок складення цього іспиту, визначаються положенням, що затверджується Комісією) і визначає з урахуванням прогнозованої кількості вакантних посад прохідний бал, що не може бути нижчим 75 % максимально можливого балу відповідного відбіркового іспиту. При цьому результати відбіркового іспиту мають бути оприлюдненні на офіційному веб-сайті Комісії не пізніше наступного дня після проведення іспиту, а за результатами цього іспиту ВККСУ ухвалює попереднє рішення про допуск осіб, які успішно склали відбірковий іспит, до наступного етапу добору і оприлюднює це рішення на своєму офіційному веб-сайті;

8) *проведення стосовно осіб, які успішно склали відбірковий іспит, спеціальної перевірки в порядку, визначеному законодавством про запобігання корупції*, з урахуванням особливостей, визначених ст. 74 діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]. Вказана стаття містить правило, згідно з яким ВККСУ після ухвалення попереднього рішення про допуск осіб, які успішно склали відбірковий іспит, до наступного етапу добору надсилає до уповноважених органів (їх перелік визначає Комісія) запити про перевірку відповідних відомостей щодо вказаних осіб. За результатами спеціальної перевірки ВККСУ ухвалює рішення про

направлення осіб, які відповідають установленим до кандидата на посаду судді вимогам, для проходження спеціальної підготовки в Національній школі суддів України. Відповідно, у разі одержання інформації, що свідчить про невідповідність кандидата на посаду судді встановленим означеним Законом вимогам, Комісія ухвалює вмотивоване рішення про припинення подальшої участі у доборі кандидата на посаду судді.

Окремі питання повної перевірки декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, поданої кандидатом на посаду судді, та особливостей подання декларації родинних зв'язків кандидата на посаду судді, резюмування її достовірності визначаються в статтях 75 і 76 діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8];

9) *проходження кандидатами, які успішно склали відбірковий іспит та пройшли спеціальну перевірку, спеціальної підготовки; отримання свідоцтва про проходження спеціальної підготовки*. Спеціальна підготовка кандидата на посаду судді згідно із ст. 77 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] проводиться протягом 12 місяців (якщо інший строк не визначений рішенням Комісії), включає теоретичну та практичну підготовку судді в НШСУ, програму, навчальний план та порядок проходження якої затверджує ВККСУ [419, с. 34-35]. При цьому у ч. 4 ст. 77 вказаного законодавчого акта міститься важлива соціально-трудова гарантія для осіб, котрі проходять спеціальну підготовку в НШСУ, а саме: на період проходження кандидатом підготовки за ним зберігається основне місце роботи, а також виплачується стипендія в розмірі посадового окладу помічника судді місцевого суду. Окрім того, строк проходження спеціальної підготовки в НШСУ зараховується до стажу професійної діяльності у сфері права;

10) *складання кандидатами, які пройшли спеціальну підготовку, кваліфікаційного іспиту та встановлення його результатів*. Особи, які пройшли спеціальну підготовку в НШСУ, за результатами цієї підготовки

отримали свідоцтво установленого ВККСУ зразка та виявили намір бути рекомендованими для призначення на посаду судді, підлягають атестуванню. Згідно з частинами 2-9 ст. 78 діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] атестування, тобто кваліфікаційний іспит, проводиться ВККСУ та: а) полягає у виявленні належних теоретичних знань і рівня професійної підготовки кандидата на посаду судді, у тому числі отриманого за результатами спеціальної підготовки, а також ступеня його здатності здійснювати правосуддя; б) здійснюється шляхом складання кандидатом на посаду судді письмового анонімного тестування та виконання анонімно письмового практичного завдання.

Зауважимо, що у тому випадку, коли особа набрала більше 75 % максимально можливого балу кваліфікаційного іспиту, вона вважається такою, що склала кваліфікаційний іспит (особи, що не склади кваліфікаційний іспит, допускаються до нього повторно не раніше, ніж через рік; ті особи, що не склали іспит повторно, можуть бути допущені до наступного іспиту не раніш, ніж через два роки), та потрапляє до рейтингу кандидатів на посаду судді (його складає Комісія) відповідно до кількості набраних балів за результатами кваліфікаційного іспиту;

11) з*арахування ВККСУ кандидатів на посаду судді за результатами кваліфікаційного іспиту до резерву на заміщення вакантних посад судді, визначення їх рейтингу, оприлюднення списку кандидатів на посаду судді, включених до резерву та рейтингового списку, на офіційному веб-сайті Вищої кваліфікаційної комісії суддів України* (частини 10-11 ст. 78 діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]);

12) о*голошення ВККСУ відповідно до кількості вакантних посад судді у місцевих судах конкурсу на заміщення таких посад*;

13) п*роведення ВККСУ конкурсу на заміщення вакантної посади судді на основі рейтингу кандидатів, які взяли участь у такому конкурсі, та внесення рекомендації ВРП щодо призначення кандидата на посаду судді*. Конкурс на зайняття вакантної посади судді полягає у визначенні учасника

конкурсу, який має вищу позицію за рейтингом, та проводиться відповідно до ст. 79 чинного Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] і положення про проведення конкурсу. Відповідно до ч. 17 ст. 79 вказаного законодавчого акта за результатами конкурсного добору ВККСУ надсилає до ВРП відповідно до кількості вакантних посад суддів рекомендації про призначення кандидатів суддями;

14) *розгляд ВРП рекомендації ВККСУ та ухвалення рішення щодо кандидата на посаду судді*. Відповідно до внесеної Комісією рекомендації ВРП на своєму засіданні розглядає питання про призначення кандидата на посаду судді та в разі ухвалення позитивного рішення вносить подання Президентові України про призначення судді на посаду. Водночас згідно з ч. 19 ст. 79 діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] ВРП може відмовити у внесенні Президентові України подання про призначення судді на посаду з наступних підстав: а) порушення визначеного законом порядку призначення на посаду судді; б) наявність обґрунтованого сумніву щодо відповідності кандидата критерію доброчесності чи професійної етики або інших обставин, які можуть негативно вплинути на суспільну довіру до судової влади у зв'язку з таким призначенням, з урахуванням того, що ці підстави ВРП визначає, керуючись власною оцінкою обставин, пов'язаних із кандидатом на посаду судді, та його особистих якостей.

Аналізуючи актуальну практику реалізації відповідного повноваження ВРП, можна помітити, що цим органом винесено рішення, якими було відмовлено кандидатам на посаду судді у внесенні подання Президентові України про призначення на посаду судді. Для прикладу розглянемо рішення ВРП «Про відмову у внесенні подання Президентові України про призначення Особи 1 на посаду судді Печерського районного суду міста Києва» від 05 вересня 2017 року № 2621/0/15-17 [395]. З рішення ВРП випливає, що Указом Президента України від 13 травня 2009 року № 317/2009 [420] Особа 1 був призначений на посаду судді Жовтневого районного суду міста Харкова строком на 5 років, а згідно з Указом

Президента України від 12 березня 2012 року № 194/2012 [421] Особа 1 був переведений на роботу на посаду судді Печерського районного суду міста Києва у межах п'ятирічного строку. Строк повноважень судді Особи 1 закінчився 13 травня 2014 року. Водночас у рішенні ВРП зазначається, що хоча перевірка матеріалів про призначення Особи 1 на посаду судді Печерського районного суду міста Києва не виявила порушень у дотриманні порядку надання Комісією рекомендації для обрання його на посаду судді безстроково, проте ВРП встановлено обставини, які свідчать про невідповідність кандидата критерію доброчесності, професійної етики та які можуть негативно вплинути на суспільну довіру до судової влади у зв'язку з призначенням вказаного судді на посаду, і такі відомості не були предметом розгляду Комісії. Так, ГПУ здійснюється досудове розслідування у кримінальному провадженні, зареєстрованому в ЄРДР 24 лютого 2014 року, за фактами організації вищими службовими особами МВС за попередньою змовою з вищими службовими особами органів прокуратури, судової влади, інших органів державної влади та невстановленими особами масових зловживань службовим становищем, перевищення влади працівниками правоохоронних органів та прийняття судами завідомо неправосудних рішень з метою незаконного переслідування учасників руху «Автомайдан» під час масових акцій протесту у період з листопада 2013 року по лютий 2014 року. У межах зазначеного кримінального провадження прокуратурою міста Києва 03 лютого 2015 року повідомлено про підозру судді Особа 1. Матеріали стосовно нього та судді Особа 2 05 лютого 2015 року виділено в окреме провадження, а обвинувальний акт у вказаному кримінальному провадженні (за обвинуваченням у вчиненні кримінального правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 375 КК України) 19 лютого 2016 року надіслано до Шевченківського районного суду міста Києва для розгляду по суті. За повідомленням в. о. голови Шевченківського районного суду міста Києва Особи 3 від 1 вересня 2017 року вказане кримінальне провадження перебуває на стадії підготовчого судового засідання. Крім того, до ТСК 16 грудня

2014 року надійшла заява активіста Особи 4 від 11 грудня 2014 року про проведення спеціальної перевірки стосовно судді Печерського районного суду міста Києва Особи 1 відповідно до Закону України «Про відновлення довіри до судової влади в Україні» від 08 квітня 2014 року № 1188-VII [422]. Перша Дисциплінарна палата ВРП за результатами розгляду дисциплінарної справи, відкритої за заявою Особи 4, встановила істотне порушення суддею Особою 1 під час розгляду справи № 757/787/14-п норм процесуального права, що унеможливило учасникам судового процесу реалізацію наданих їм процесуальних прав та виконання процесуальних обов'язків, що є підставою для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності (суддя не був притягнутий через закінчення строку притягнення до дисциплінарної відповідальності). Крім того, під час аналізу даних, викладених у декларації доброчесності судді Особи 1 за 2016 рік встановлено, що ним не в повному обсязі надано інформацію стосовно себе. Таким чином, встановлені обставини, що негативно характеризують суддю Особу 1, на думку ВРП, «вказують на недотримання ним високих стандартів поведінки судді з метою зміцнення довіри громадян у чесність, незалежність, неупередженість та справедливість суду»;

15) *видання Указу Президента України про призначення на посаду судді – у разі внесення ВРП подання про призначення судді на посаду*. Відповідно до ст. 80 чинного Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] призначення на посаду судді здійснюється Президентом України на підставі та в межах подання ВРП, без перевірки додержання встановлених цим Законом вимог до кандидатів на посаду судді та порядку проведення добору чи кваліфікаційного оцінювання кандидатів. При цьому Президент України видає Указ про призначення судді не пізніше 30 днів із дня отримання відповідного подання Вищої ради правосуддя. Саме момент набрання чинності відповідним Указом Президента України [див., напр.: 423; 424; 425; 426; 427] можна вважати моментом виникнення трудових відносин із кандидатом на посаду судді в Україні;

16) *складання присяги судді*. Ст. 57 чинного Закону України «Про судоустрій і статус суддів» встановлюється правило, згідно з яким «особа, призначена на посаду судді, набуває повноважень судді після складання присяги судді», з чого випливає, що кандидат на посаду судді набуває статусу судді, тобто починається відповідний перебіг його службово-трудових відносин, з моменту складання суддівської присяги. У цій присязі особа урочисто присягає Українському народові «об'єктивно, безсторонньо, неупереджено, незалежно, справедливо та кваліфіковано здійснювати правосуддя від імені України, керуючись принципом верховенства права, підкоряючись лише закону, чесно і сумлінно здійснювати повноваження та виконувати обов'язки судді, дотримуватися етичних принципів і правил поведінки судді, не вчиняти дій, що порочать звання судді або підривають авторитет правосуддя» [8]. Ця присяга складається під час урочистої церемонії у присутності Президента України та підписується суддею і зберігається в його суддівському досьє.

Отже, підводячи підсумок викладеного, слід зауважити, що наразі в Україні початок перебігу службово-трудових відносин із суддею пов'язується з моментом складання (як довершена дія) особою, призначеною на посаду судді, присяги судді [428]. Проте їй передує тривала та складна процедура призначена на посаду судді, до якої може долучитись особа, яка володіє необхідним обсягом спеціальної трудової правосуб'єктності, мінімальні вимоги щодо якої передбачаються у новому Законі України «Про судоустрій і статус суддів» [8]. Відповідний рівень спеціальної трудової правосуб'єктності встановлюється уповноваженим суб'єктом, який у нормативно визначеному порядку перевіряє професійну кваліфікацію кандидата на посаду судді, його морально-психологічні якості та інші характеристики особи, сукупна наявність яких припускає те, що відповідна особа зможе належним чином виконувати особливу трудову функцію – здійснювати правосуддя в Україні.

2.2 Правове регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в країнах ЄС

У нашій державі вже тривалий час декларується ідея «європейського вибору» як орієнтира для реалізації множинних перетворень у державі [429, с. 20; 430, с. 119; 431, с. 272; 432, с. 14], зокрема й у т. зв. «світі праці». При цьому під «європейським вибором» мають на увазі «невід'ємну складову національної ідеї і стратегічний напрям державно-правового розвитку України, який реалізується незалежно від того, хто очолює державу» [433, с. 378]. Окрім того, слід зауважити, що європейська інтеграція України у правовій сфері означає гармонізацію законодавства нашої держави із стандартами Європейського Союзу, а у політичній – є запорукою стабільності демократичної політичної системи, поглибленням культури демократії, поваги до прав людини [434, с. 411]. Саме тому в межах європейської інтеграції Україна має поступово наближувати національне законодавство до права ЄС («європеїзувати» його) з метою подальшої політичної, правової та економічної інтеграції з цим Союзом. Водночас, як визнають вчені, однією із складових цього процесу є «ефективне функціонування української судової влади відповідно до визнаних європейських стандартів, або, як визначають європейські інституції та науковці, «європеїзації» українських судів» [435, с. 2]. Певна річ, що ефективне функціонування судової системи як одне із завдань процесу європеїзації українського законодавства в контексті впровадження ідеї «європейського вибору» повинно виходити із вдосконалення правового регулювання спеціальної трудової правосуб'єктності суддів, адже суддя як суб'єкт трудового права та його праця є фундаментом у практичній реалізації «європеїзації» українського суду. При цьому почати вирішувати означену проблему (у контексті впровадження ідеї європеїзації законодавства та судів) потрібно з питання оптимізації та підвищення якості доступу до посади судді кваліфікованих юристів, що є українськими громадянами, чому може

сприяти врахування європейського досвіду правового регулювання виникнення службово-трудових відносин між кандидатом на посаду судді та державою, її суб'єктом (у федеративних державах).

Аналізуючи досвід правового регулювання призначення суддів на посаду у різних державах-членах ЄС, можна помітити, що в Євросоюзі відсутній універсальний підхід до вирішення цього питання. Але можна погодитись із тим, що, наприклад, суддів призначає або голова держави (президент) чи одна з палат національного парламенту (парламент загалом), або ж ця процедура відбувається у змішаній формі [436, с. 805-806]. Тобто на сьогоднішній день в Європейському Союзі не існує єдиної моделі виникнення службово-трудових відносин за участю кандидата на посаду судді, хоча у різних європейських державах є схожі процедури, а також передбачається вчинення певних сутнісно універсальних для цих держав дій щодо призначення суддів [437]. Відтак, не можна вести мову про європеїзацію правового регулювання процесу виникнення вказаного моменту, проте можна запозичувати й використовувати найкращу європейську практику в цьому питанні Україною. Для цього слід проаналізувати досвід правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді у держава-членах ЄС.

Виходячи із позиції, що обрання відповідних держав для дослідження їх досвіду має бути корисним для досягнення мети цієї дисертації та реформ трудового законодавства, а також законодавства про судоустрій і статус суддів в Україні, ми обрали наступні держави-члени ЄС:

1. *Федеративну Республіку Німеччина* (ФРН), адже: 1) ця держава є класичною правовою і демократичною державою, в котрій існує самостійний та незалежний суд, в якому працюють судді, вільні від будь-якого неправомірного впливу на них; 2) східна частина Німеччини тривалий час знаходилась у т. зв. «соціалістичному таборі» й лише після її об'єднання із західною частиною Німеччини розпочала якісно змінювати цивілізаційну

парадигму нормування функціонування судів і суддів, що здійснює сучасна Україна.

2. *Латвійську Республіку* (ЛР), оскільки: 1) ця країна, як і Україна, є унітарною державою; 2) ЛР тривалий час знаходилась, разом з Україною, у складі колишнього СРСР та успадкувала радянську доктрину права й інституції, які Латвії вдалось ефективним чином реформувати і набути членства у ЄС.

3. *Республіку Хорватію* (РХ), з огляду на те, що: 1) цій державі вдалось створити умови роботи судді, що сприяли становленню в республіці незалежних суддів; 2) успішні реформи РХ, зокрема здійснені нею судово-правові реформи, обумовили те, що Хорватія набула членства в ЄС та наразі є останньою державою, що стала членом Союзу.

4. *Чеську Республіку* (ЧР), адже: 1) ця держава входила до т. зв. «соціалістичного табору» та після розпаду колишньої Чехословаччини успадкувала соціалістичне законодавство, а також парадигму здійснення державного управління, котра негативним чином відображалась на регламентуванні праці суддів; 2) отримавши незалежність, Чехія розпочала значні демократичні перетворення, починаючи з вибудовування системи правосуддя, в якій наразі працюють судді, службово-трудові права котрих захищаються на досить високому рівні; 3) ЧР є правовою державою, в якій існує ефективне правосуддя та високий рівень поваги до суддів і суду, що свідчить про забезпечення державою гідних умов праці суддів.

Розглядаючи досвід правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді у ФРН, зауважимо, що відповідно до ст. 92 Конституції цієї держави від 23 травня 1949 року у редакції від 15 листопада 2019 року [438] судова влада доручається суддям і здійснюється Федеральним Конституційним Судом (*Bundesverfassungsgericht*), федеральними судами (*Bundesgerichte*), передбаченими в цьому Основному Законі, і судами земель (*Gerichte der Länder*). Водночас у Законі ФРН «Про суддів» від 14 вересня 1961 року у

редакції від 19 квітня 2017 року (пар. 3) [439] законодавець закріплює правило, згідно з яким роботодавцем, наймачем (*Dienstherr*) суддів є Федерація чи суб'єкт Федерації (земля), на службі у якої знаходиться суддя. При цьому виникнення трудових відносин із кандидатами (*Bewerbers*) на посаду судді у цій державі, якому широко присвячують увагу німецькі вчені [див., напр.: 440; 441; 442; 443], також пов'язане із наявністю у відповідної особи спеціальної трудової правосуб'єктності, що детально врегульована у конституційному законі та законодавстві ФРН і земель. Отже, аналізуючи чинне німецьке законодавство, беручи до уваги пар. 9 Закону ФРН «Про суддів», можна дійти висновку, що кандидат на посаду судді повинен характеризуватись наступними властивостями (цей перелік є вичерпним та поширюється на всі суб'єкти федерації):

1) *бути німцем*. Німцем (*Deutscher* відповідно до ст. 116 Конституції ФРН є, якщо інше не встановлено законом, той, хто володіє німецьким громадянством або хто був прийнятий на територію Німеччини за станом на 31 грудня 1937 року в якості біженця або переміщеної особи німецької національності, або в якості чоловіка, або ж нащадка однієї з цих осіб. При цьому колишні німецькі громадяни, позбавлені у період між 30 січня 1933 року та 8 травня 1945 року громадянства за політичними, расовими чи релігійними мотивами, так само як і їх нащадки відновлюються в громадянстві за їхніми заявами. При цьому вони вважаються такими, що не втратили громадянства, якщо ці особи після 08 травня 1945 року набули місце проживання в Німеччині та не висловили заперечення з цього приводу;

2) *бути особою, котра може обґрунтовано гарантувати, що вона завжди виступала за вільний демократичний базовий порядок у Федерації* у сенсі, зазначеному в Конституції ФРН [438];

3) *мати необхідний рівень кваліфікації, що дозволяє стати суддею у Німеччині, тобто мати вищу юридичну освіту та пройти належним чином практичну службу, здавши два підсумкових державних іспити*. Звернемо увагу на те, що у пар. 5 Закону ФРН «Про суддів» вказується, що кандидат на

посаду судді повинен здобути юридичний ступінь в університеті та пройти підготовчу службу із складанням екзаменів. Вимога щодо освітньої кваліфікації кандидатів на посаду судді детально врегульована пар. 5а Закону ФРН «Про суддів». У цій законодавчій нормі зазначається, що термін навчання в університеті на юридичному факультеті кандидата має становити чотири роки, а в окремих випадках він може бути скорочений, однак не може бути меншим двох років. Окрім того, під час проходження навчальної програми (отримання юридичної освіти) особа повинна успішно скласти іспити з обов'язкових дисциплін (*Pflichtfächer*), що мають бути включені до програми навчання незалежно від спеціалізації, що здобувається в університеті. До цих дисциплін законодавець відносить: основи цивільного права, кримінальне право, цивільне та кримінальне процесуальне право, з урахуванням європейського права, судової практики, а також деякий набір гуманітарних предметів загальноосвітнього характеру (історичні, філософські та соціальні основи). Серед іншого, законодавцем звертається увага на обов'язковість навчання кандидата на посаду судді іноземній мові, хоча сам факт навчання іноземної мови відповідно до ч. 2 пар. 5а Закону може бути підтверджений іншим офіційним документом, тобто не документом з університету, в якому особа отримувала юридичну освіту, якщо програма навчання цій мові була пройдена особою поза університетом. У ч. 3 пар. 5а Закону ФРН «Про суддів» зазначається, що під час отримання освіти особа повинна отримати ключові кваліфікаційні навички, зокрема навички щодо ведення переговорів, інтерв'ювання, риторики тощо. Після закінчення навчання у вищому навчальному закладі особою мають бути здані іспити – перший державний іспит (*erste Prüfung*), що покликаний оцінити результати успішності навчання за чотири роки в університеті.

Після того, як особа здала перший державний іспит, якщо вона бажає бути кандидатом на посаду судді, вона повинна пройти ординаторську, тобто практичну підготовчу службу (*Vorbereitungsdienst*) тривалістю два роки. Практична (підготовча) служба в якості основної мети передбачає

поглиблення особою, яка бажає в подальшому стати суддею, отриманої в університеті практичної освіти. При цьому відповідна служба (практика), як це передбачено у ч. 2 пар. 5b Закону ФРН «Про суддів», може проходити в різних державних органах, таких як адміністративні установи, суди загальної юрисдикції, фінансові суди, суди по трудових спорах, суди по соціальних спорах, прокуратура, нотаріальні контори, профспілки та об'єднання підприємців, а також в міжнародних установах. Слід погодитися з даного приводу із вченою О.В. Кривельською, що особа, котра бажає отримати статус судді, певна річ, «має проходити цю службу у відповідному суді». Після закінчення передбаченого терміну проходження практичної служби особа має здати другий державний іспит (*einer staatlichen Pflichtfachprüfung*), що, як зазначає вчена, має більш вузький характер, ніж попередній, хоча в якійсь мірі його можна порівняти з попередніми іспитом на спеціальність. «Особи, які успішно пройшли це випробування, вважаються придатними за своїми професійними якостями для здійснення обов'язків суддів» [444]. Необхідно також мати на увазі, що згідно з пар. 7 Закону ФРН «Про суддів» будь-який професор у галузі права може розглядатись в якості кандидата на посаду судді;

4) *мати необхідні соціальні навички* (*soziale Kompetenz*). Водночас законодавець, встановлюючи цей критерій у п. 4 ч. 1 пар. 9 Закону ФРН «Про суддів», чітко не визначає, що саме він розуміє під поняттям «соціальні навички» та який їх рівень можна вважати необхідним.

Володіючи вказаною спеціальною трудовою правосуб'єктністю, особа може вважатись такою, що відповідає базовим вимогам, передбаченим до кандидата на посаду судді. При цьому слід мати на увазі, що чинне законодавство ФРН, на відміну від України, не містить норми, відповідно до якої вступ кандидата на посаду судді у службово-трудові правовідносини із державою чи землею обов'язково обумовлює перебіг відповідних безстрокових відносин. Це пояснюється тим, що відповідно до пар. 8 Закону

ФРН «Про суддів» кандидат на посаду судді може призначатись на посаду довічного судді (*auf Lebenszeit*) та тимчасового судді (*auf Zeit; auf Probe*).

Пожиттєво судді вступають у відповідні трудові правовідносини з державою чи землею на підставі пар. 9 Закону ФРН «Про суддів». Згідно з вказаною законодавчою нормою кандидат повинен володіти *базовими характеристиками відповідної спеціальної трудової правосуб'єктності* та:

а) *мати трирічний стаж роботи на посаді судді, призначеного на випробувальний термін*;

б) *мати трирічний стаж роботи на посаді за юридичною спеціальністю*. Ця альтернативна вимога деталізується у ч. 2 даної статті Закону ФРН «Про суддів», згідно з якою пожиттєво кандидат на посаду судді може призначатись у тому разі, якщо він займав протягом трьох років юридичні посади в органах державної влади або ж протягом цього періоду займався викладацькою діяльністю у вищих навчальних закладах, працював в якості адвоката чи нотаріуса (в якості їх помічників).

Що стосується питання призначення на посаду судді осіб, що не мають подібного стажу роботи суддею чи роботи на альтернативних посадах, то ці особи вступають у трудові правові відносини шляхом їх призначення на посаду судді з випробувальним терміном, який може становити до п'яти років, після закінчення яких особа повинна бути призначена довічним суддею. Водночас О.В. Кривельська, аналізуючи законодавство ФРН про адміністративні суди, доходить думки, що законодавець також передбачає можливість призначення кандидата на посаду судді за сумісництвом (цей суддя «поєднує протягом певного періоду часу – щонайменше два роки – роботу в якості адміністративного судді в декількох судах»), а також судді за дорученням (цей суддя «є одночасно суддею адміністративного суду та викладачем права в будь-якому вищому навчальному закладі»). Тобто у цьому випадку, як зазначає вчена, «мова йде про суміщення викладацької або наукової діяльності із здійсненням обов'язків судді. Слід особливо

відзначити, що для поєднання допускається тільки викладацька або наукова діяльність, оскільки інше суперечило б принципу незалежності суддів» [444].

У Німеччині призначення всіх категорій суддів здійснюється уповноваженими на те органами за наявності всіх необхідних для цього передумов на підставі Основного Закону ФРН [438], Закону ФРН «Про суддів», а також Закону ФРН «Про вибори судів» від 25 серпня 1950 року у редакції від 31 серпня 2015 року [445]. Звернемо увагу на те, що згідно з пар. 1 Закону ФРН «Про вибори судів» судді вищих федеральних судів Німеччини (судді Федерального трибуналу (*Bundesgerichtshof*), Федерального суду з трудових спорів (*Bundesarbeitsgericht*), Федерального адміністративного суду (*Bundesverwaltungsgericht*), Федерального податкового суду (*Bundesfinanzhof*), Федерального соціального суду (*Bundessozialgericht*) та Федерального патентного суду (*Bundespatentgericht*)) – федеральні судді (*Bundesrichter*) – обираються Комісією з відбору суддів (*Richterwahlausschuß*), що складається з міністрів земель і того ж числа представників Бундестагу (цей орган розглядає питання про те, чи має особа, пропонована на зайняття посади судді, необхідний об’єм кваліфікації для виконання суддівських функцій, та шляхом таємного голосування більшістю поданих голосів обирає суддів), та федеральним міністром юстиції (*Bundesjustizminister*), котрий затверджує відповідного кандидата. При цьому наголосимо на тому, що у ч. 3 ст. 98 Конституції ФРН передбачається, що будь-яка земля може ухвалити рішення, відповідно до якого призначення суддів в землях вирішує міністр юстиції землі спільно з Комісією з відбору суддів. Проте в будь-якому випадку призначає суддів саме федеральний президент (*Bundespräsident*).

Призначенню особи на посаду судді у ФРН, тобто вступу кандидата на посаду судді у службово-трудові відносини з державою, передує запит письмового висновку (*eine schriftlich begründete Stellungnahme*) Президії ради суддів (*Präsidialrat*) відносно особистої та професійної придатності відповідного кандидата на посаду судді. При цьому до відповідної заяви

згідно з пар. 56 Закону ФРН «Про судові органи Німеччини» мають додаватися документи, котрі підтверджують відповідне клопотання кандидата, а також документи, що підтверджують його професійну кваліфікацію, досвід у галузі права (особисті файли повинні бути представлені тільки за згодою кандидата). На виконання вимог пар. 57 вказаного законодавчого акта Президія повинна надати письмовий висновок протягом одного місяця з моменту запиту, який має містити оцінку особистих і професійних якостей (компетенції) кандидата на посаду судді. У тому разі, якщо Президія ради суддів не встигає надати такий письмовий висновок про професійну компетенцію кандидата, цей кандидат може обиратися чи призначатися на посаду судді за його відсутності.

Також слід звернути увагу на те, що означена процедура, котра передує моменту виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в Німеччині, не є універсальною для ФРН, адже, наприклад, Комісії з відбору суддів функціонують не у всіх землях Федерації, вони є у Саксонії, Нижній Саксонії, Саксонії-Ангальті, Північній Рейн-Вестфалії та Саарланді.

У якості іншого прикладу практики правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в європейських державах доцільно розглянути відповідний досвід унітарної європейської держави, зокрема Латвійської Республіки. Відповідно до статей 82 і 84 Конституції цієї держави від 15 лютого 1922 року у редакції від 14 червня 2016 року [446] правосуддя у Латвії здійснюють районні (міські) суди, окружні суди та Верховний суд, а під час війни або надзвичайного стану – також і військові суди. При цьому судді цих судів затверджуються Сеймом і є незмінюваними. Більш детально правовий статус латвійських суддів, а також процедура виникнення службово-трудових правовідносин за участю кандидата на посаду судді врегульовується спеціальним законодавством Латвії. Водночас зазначимо, що основним спеціальним законодавчим актом, котрий врегульовує питання спеціальної трудової правосуб’єктності кандидата на посаду судді, а також проходження

процедури, що передує й обумовлює момент виникнення службово-трудових відносин за участю кандидата на посаду судді у даній державі, є Закон ЛР «Про судову систему» від 15 грудня 1992 року у редакції від 05 жовтня 2018 року [447]. Звернемо увагу на те, що латвійський законодавець розуміє спеціальну трудову правосуб'єктність кандидата на посаду судді в контексті трьох груп вимог: базових, унеможливлюючих та додаткових.

Базові вимоги до кандидата на посаду судді містяться у ч. 1 ст. 51 Закону ЛР «Про судову систему»,до яких належать наступні: а) наявність громадянства Латвії; б) знання державної мови (нею є латвійська мова) на найвищому рівні; в) наявність вищої професійної або ж академічної освіти (за винятком професійної освіти першого рівня) та кваліфікації юриста, а також наявність ступеня магістра або ж наукового ступеня у сфері права; г) наявність бездоганної репутації; ґ) досягнення 30-річного віку.

Що ж стосується унеможливлюючих вимог до кандидатів на посаду судді, то їх перелік міститься у ст. 55 вказаного законодавчого акта, яка містить правило, згідно з яким кандидатом на посаду судді не можуть бути:

а) особи, які раніше були засуджені за вчинення злочинного діяння (незалежно від погашення або зняття судимості); б) особи, котрі раніше скоїли злочинне діяння, але були звільнені від відбування покарання у зв'язку із закінченням строків давності, на підставі амністії або ж помилування; в) особи, які притягувалися до кримінальної відповідальності, але кримінальну справу стосовно яких припинено за реабілітуючими підставами; г) особи, проти яких розпочато кримінальне переслідування; ґ) особи, які були визнані фізичними особами-банкрутами, а з дати припинення цього статусу не минуло п'яти років; д) особи, котрі мають статус боржника відповідно до положень Закону РЛ «Про гарантійний фонд» 2016 року; е) особи, котрі є чи були штатними або позаштатними працівниками Комітету державної безпеки СРСР або Латвійської РСР, Міністерства оборони СРСР, служби безпеки, служби армійської розвідки чи контррозвідки Росії та інших держав, агентами, резидентами або ж

хранителями конспіративних квартир означених органів; є) особи, котрі є або ж були учасниками (членами) організацій, заборонених законодавством Латвійської Республіки, рішеннями Верховної Ради РЛ (*Latvijas Republikas Augstākā Padome*) або судовими рішеннями після заборони таких організацій; ж) особи, які на підставі рішення у дисциплінарній справі звільнені (*atceltas*) з посади судді, з посади присяжного судового виконавця, помічника присяжного судового виконавця, присяжного нотаріуса, помічника присяжного нотаріуса, виключені (*izslēgtas*) з числа присяжних адвокатів або помічників присяжних адвокатів або звільнені (*atlaistas*) з посади прокурора, і з моменту вступу в силу прийнятого по дисциплінарній справі рішення не пройшло п’яти років.

Додаткові вимоги до кандидатів на посаду судді передбачені у статтях 52-54 й стосуються вимог до кандидатів на посаду судді районного (міського) суду, окружного суду та латвійського ВС. Зокрема кандидатом на посаду судді районного (міського) суду може бути особа, яка: а) працювала за юридичною спеціальністю щонайменше п’ять років після отримання кваліфікації юриста або ж працювала щонайменше п’ять років на посаді помічника голови суду або помічника судді; б) склала кваліфікаційний іспит. Стосовно ж додаткових вимог до трудової правосуб’єктності кандидата на посаду судді окружного суду, то, аналізуючи вимоги ст. 53 Закону ЛР «Про судову систему», можемо дійти висновку, що ці вимоги можна поділити на ті, що стосуються суддів районного (міського) суду та осіб, що не є суддями. В межах нашого дослідження важливими є саме вимоги до осіб, котрі не є суддями (не перебувають у службово-трудових відносинах з державою як суддя). Отже, відповідними додатковими вимогами є: наявність десятирічного педагогічного стажу роботи в юридичному навчальному закладі, аналогічного стажу роботи в якості присяжного адвоката, прокурора або ж до 30 червня 1994 року – заступника прокурора, помічника прокурора чи слідчого прокуратури та успішне складання кваліфікаційного іспиту. Згідно з частинами 2 і 4 ст. 54 Закону ЛР «Про судову систему» додатковими

вимогами до трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді, який не перебуває у службово-трудових відносинах з державою як суддя є: а) досягнення 40-річного віку; б) наявність у особи-кандидата щонайменше п'ятнадцятирічного педагогічного стажу роботи у юридичному навчальному закладі, аналогічного стажу роботи в якості присяжного адвоката, прокурора, успішне складання кваліфікаційного іспиту.

Зазначимо, що наявність у особи достатнього об'єму трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді в Латвійській Республіці дозволяє їй взяти участь у процесі заміщення вакансій у судах за результатами відповідного конкурсу. Відповідно до ч. 1 ст. 54-1 Закону ЛР «Про судову систему» порядок відбору, проходження стажування та складання кваліфікаційних іспитів для вперше призначеного судді районного (міського) суду і окружного суду визначається Радою юстиції та публікується в офіційному виданні «Латвійський вісник» (*Latvijas Vēstnesis*). Зауважимо, що означеним документом є Порядок, затверджений рішенням Ради юстиції ЛР від 25 червня 2018 року № 333 [448]. У пунктах 3 і 5 відповідного Порядку № 333 закріплюється правило, згідно з яким інформація (оголошення) про вакантну посаду судді розміщується в офіційному виданні «Латвійській вісник», а також дублюється на офіційному веб-сайті латвійської судової влади «Латвійські суди». В оголошенні про вакантну посаду судді повинна міститися наступна інформація: а) перелік вимог до кандидата на посаду судді; б) крайній термін подачі заяви на заміщення вакантної посади судді, який має становити не менше 20 днів з моменту опублікування оголошення в офіційній газеті; в) місце подачі заявки. Таким чином, особа, яка бажає замістити вакантну посаду судді окружного, районного (міського) суду або Департаменту земельного кадастру, беручи до уваги п. 4 Порядку № 333, повинна надати адміністрації в письмовому вигляді: а) обґрунтовану заяву; б) автобіографію; в) документ про освіту; г) документ, яким підтверджується стаж роботи за юридичною професією.

Протягом місяця з дня подачі заявки адміністрація повинна розглянути її та додані до неї документи й оцінити відповідність особи вимогам, встановленим положеннями Закону ЛР «Про судову систему» щодо кандидата на посаду судді. Для перевірки відсутності обставин, котрі унеможливлюватимуть участь особи у відповідному конкурсі на підставі ст. 55 Закону ЛР «Про судову систему», адміністрація направляє запит до відповідних компетентних органів стосовно надання інформації про кандидата на посаду судді. У разі необхідності адміністрація також просить інші компетентні органи або посадових осіб, а також кандидата на посаду судді надати їй додаткову інформацію. Якщо адміністрація визначає, що кандидат на посаду судді відповідає вимогам законодавства, вона в письмовій формі запрошує відповідну особу на структуровану співбесіду (*strukturēto interviju*), повідомляючи її про місце, дату та час проведення відповідного заходу щонайменше за п’ять робочих днів до дня початку першого відбіркового туру. Якщо ж адміністрація встановлює, що особа, котра подала заявку на конкурс по заміщенню вакансії на посаду судді, не відповідає вимогам Закону ЛР «Про судову систему», вона зупиняє рух цієї особи в конкурсному відборі. Вказана дія адміністрації може бути оскаржена протягом місяця після повідомлення про її рішення шляхом надання обґрунтованого подання державному секретарю Міністерства юстиції, а також за рахунок оскарження в суді відповідно до процедур, встановлених у положеннях Адміністративно-процесуального закону ЛР від 25 жовтня 2001 року [449].

Звернемо увагу на те, що відповідно до пунктів 10 та 11 Порядку № 333 директор адміністрації створює суддівську комісію для призначення кандидатів на посаду судді та призначає голову цієї комісії (з числа її членів), який несе відповідальність за відбір, оцінку та визначення результатів відбору суддів відповідно до вимог процедури. При цьому відбір суддів має складатися з двох «*раундів*», тобто з двох етапів здійснення відповідної кадрової процедури, а саме:

1) *структуроване інтерв'ю* (*strukturētajā intervijā*), в процесі проведення якого визначається придатність (компетенція) кандидатів на посаду судді для виконання обов'язків судді, яка включає такі вміння: а) отримувати та аналізувати інформацію для складання обґрунтованих висновків (систематично збирати та аналізувати професійну інформацію; використовувати професійну інформацію для вдосконалення своєї роботи; створювати бази даних, контактні мережі; перевіряти факти, звертаючись до кількох джерел інформації та порівнюючи різні точки зору щодо цих фактів); б) приймати рішення шляхом оцінки інформації та використання різних підходів до вирішення проблеми (приймати непопулярні рішення, в тому числі і в стресових ситуаціях; оцінювати ризики та приймати рішення в ситуаціях, коли інформація у належному обсязі відсутня); в) пояснювати та переконувати у своїй думці (обирати відповідну тактику переконання; використовувати структуровані аргументи; шукати індивідуальний підхід; аналізувати аргументи, висунуті іншою стороною у переговорах, а також використовувати їх, щоб переконати у своїх поглядах; бути оратором і лідером); г) аналізувати свою поведінку та слухати критику (ставити високі цілі, порівнюючи свою роботу з кращими прикладами у галузі; систематично намагатися отримати зворотній зв'язок, щоб поліпшити продуктивність і поліпшити себе); ґ) знаходити компроміс у проблемних ситуаціях (неупереджено слухати різні сторони спору; готовність почути іншу думку; знаходження компромісу у складних ситуаціях; фокусування на ролі посередника; використовувати раціональні та емоційні аргументи, а також підходи до досягнення взаємоприйнятного рішення); д) підтримувати емоційний баланс в стресових ситуаціях (не відчувати напруги в тривалих або ж довготривалих стресових ситуаціях; здатність гнучким чином змінювати поведінку та ставлення; вміло використовувати емоції для досягнення бажаного результату; здатність до тривалої продуктивної роботи у різних умовах);

2) *перевірка професійної кваліфікації* (*profesionālās sagatavotības pārbaudē*), під час якої встановлюється обсяг та якість професійних знань кандидата на посаду судді, що є необхідними для виконання завдань судді. Відповідно до пунктів 27-29 Порядку кандидат на посаду судді має підготувати конкурсне есе по темі, яка визначається комісією, об'ємом не більше, аніж три сторінки. Вказану творчу роботу кандидат надсилає на адресу електронної пошти, котра вказана в оголошенні про проведення другого етапу конкурсного відбору на посаду судді, щонайменше за два робочих дні до дня проведення відповідного конкурсного випробування. У тому ж разі, якщо кандидат на посаду судді не подає есе протягом вказаного терміну, він не може бути допущений до складання іспиту, який являє собою тест, що складається з 30 питань (тестові питання є інформацією з обмеженим доступом, що існують в двох варіантах і оновлюються, як мінімум, раз на рік). За допомогою тесту можна з'ясувати: а) загальну ерудицію та юридичну логіку кандидата; б) базові знання в наступних галузях: національне адміністративне право, цивільне право та кримінальне право; право Європейського Союзу; теорія права; суд і судові органи. У пунктах 35-45 Порядку визначається, що тестування має проводитись протягом години (якщо кандидат на посаду судді спізнюється на початок тестування, він все одно допускається до цього випробування і зобов'язаний припинити випробування разом з усіма на момент закінчення відведеного часу), виконується кандидатом на посаду судді в письмовій формі без використання допоміжних інформаційно-комунікаційних технологій (в разі, коли виявляється, що кандидатом використовується під час тестування якийсь ґаджет, він дискваліфікується). Після проведеного тестування кандидат на посаду судді повинен протягом 10 хвилин презентувати раніше відправлене конкурсне есе.

Якщо в ході відбору кандидат на посаду судді набирає більше 60 балів, він вважається таким, що пройшов випробування та направляється на стажування в установу державного управління, до суду або до Відділу

земельного кадастру, які на підставі результатів стажування приймають рішення про допуск до кваліфікаційного екзамену (*kvalifikācijas eksāmens*). У межах цього екзамену перевіряється знання кандидата з адміністративного процесу, цивільного процесу, кримінального процесу або із законодавства, що регламентує роботу національного земельного кадастру. Кваліфікаційний іспит складається з двох питань і юридичної проблеми (справи), які вирішуються кандидатом усно, попередньо отримавши час на відповідну підготовку (не менше години) без використання інформаційно-комунікаційних засобів. При цьому звернемо увагу на те, що згідно з ч. 2 ст. 54-1 Закону ЛР «Про судову систему» кандидат на посаду судді, котрий не здав кваліфікаційний іспит, повторно претендувати на посаду судді може не раніше, аніж через рік. Цей строк обчислюється з дня, коли кандидат на посаду судді отримав відмову від подальшого проходження відбору на посаду судді.

Кандидат на посаду судді, що успішно здав кваліфікаційний екзамен, має бути призначений суддею. Зокрема згідно із ст. 57 і ч. 1 ст. 60 Закону ЛР «Про судову систему» кандидатура для призначення на посаду або затвердження на посаді судді районного (міського) суду і судді окружного суду висувається міністром юстиції Латвії на підставі висновку кваліфікаційної колегії суддів та затверджується Сеймом. Водночас кандидат на посаду судді латвійського Верховного Суду відповідно до ст. 58 вказаного законодавчого акта висувається для затвердження на посаді головою ВС на підставі позитивного висновку відповідного департаменту Суду.

Момент виникнення службово-трудових відносин із кандидатом на посаду судді у Латвійській Республіці можна пов’язати із складанням ним суддівської присяги [450]. У ст. 68 Закону ЛР «Про судову систему» вказується, що «суддя приступає до виконання своїх обов’язків під час клятви», в якій він приймає на себе обов’язки судді чи визнає відповідальність, покладену на нього, та клянеться бути чесним і справедливим, вірним Латвійській Республіці, завжди намагатися

з’ясовувати правду, ніколи не відмовлятися від неї, здійснювати правосуддя відповідно до Конституції та законів Латвійської Республіки. Текст присяги відповідно до ст. 70 виголошується публічно, в урочистій обстановці, у мантії та підписується суддею, котрий присягнув, а також Президентом держави.

У якості іншого прикладу практики правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді у державах-членах Євросоюзу доцільно розглянути досвід Республіки Хорватія. У першу чергу, звернемо увагу на те, що згідно з ч. 1 ст. 123 Конституції Хорватії [451] суддя займає свою посаду безстроково. При цьому хорватський конституцієдавець, на відміну, наприклад, від німецького, не встановлює базові вимоги до спеціальної трудової правосуб’єктності кандидата на посаду судді. Спеціальна трудова правосуб’єктність кандидата на посаду судді є досить розмитою та виявляється у наступних вимогах:

1) *наявність у особи громадянства Республіки Хорватії.* Ч. 1 ст. 51 Закону РХ «Про Державну судову раду» від 01 жовтня 2010 року [452] встановлено, що суддею може бути призначено лише особу, яка володіє хорватським громадянством, яке відповідно до ст. 3 Закону РХ «Про громадянство Хорватії» від 26 червня 1991 року [453] може бути отриманим за походженням, у результаті народження на території Республіки Хорватії чи натуралізації, а також на підставі положень міжнародних договорів;

2) *наявність спеціальної юридичної освіти*. Кандидат на посаду судді повинен здобути юридичну освіту. У ч. 2 ст. 51 Закону РХ «Про Державну судову раду» вказується, що суддями муніципальних, господарських та адміністративних судів можуть бути призначені особи, які закінчили Державну школу суддівських чиновників (*Državna škola za pravosudne dužnosnike*). Водночас зауважимо, що можливість розглядати особу в якості кандидата на посаду судді у суді першої інстанції у результаті закінчення відповідної школи з’явилась з 01 січня 2013 року [454, с. 31, 34-35];

3) *наявність стажу роботи.* У ч. 3 ст. 51 Закону РХ «Про Державну судову раду» зазначається, що на посаду судді може претендувати особа, яка проходила службу в якості судового чиновника (*pravosudni dužnosnik*) протягом не менше десяти років. Суддею вищих судів може бути призначена особа, котра, як мінімум, дванадцять років працювала в якості судового чиновника, а суддею ВС РХ (*Vrhovni Sud Republike Hrvatske*) – особа, котра, як мінімум, п'ятнадцять років працювала в якості судового чиновника, на посаді юриста чи працювала нотаріусом, є доктором юридичних наук, здала іспит (*pravosudni ispit*) та має п'ятнадцятирічний досвід роботи після успішної здачі цього іспиту, щонайменше 20 років успішної роботи в правовому полі, що підтверджується відповідними публікаціями цієї особи у професійних та наукових виданнях.

У ч. 1 ст. 124 Конституції Хорватії та ст. 42 Закону РХ «Про Державну судову раду» вказується, що за призначення суддів у Республіці Хорватії відповідає Державна судова рада (*Državno sudbeno vijeće*), яка є відповідальною за забезпечення, встановлення судової рівноваги (*uspostavljanje pravosudne ravnoteže*) [455, с. 158]. Це підтверджується тим, що згідно із вимогами ч. 1 ст. 124 Конституції Хорватії даний орган є автономним та незалежним органом, котрий має забезпечувати самостійність (*samostalnost*) і незалежність (*neovisnost*) судової влади у Республіці. Державна судова рада у відповідності з Конституцією та ч. 1 ст. 42, статтями 43, 44 зазначеного Закону РХ самостійно, неупереджено, виходячи з критеріїв, встановлених законом, приймає рішення про призначення, просування, переведення, звільнення та притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів і голів судів, за винятком Голови ВС Республіки Хорватії. При цьому рішення про призначення судді Рада:

1) приймає більшістю членів Ради на своїх сесіях, котрі скликаються президентом Ради (якщо він відсутній, то його замісником), або ж на позачергових сесіях, які скликаються за пропозицією не менше п'ятьох членів Ради;

2) обґрунтовує положеннями чинного хорватського законодавства, враховуючи результати «інтерв'ювання» (*razgovor*) Ради з кандидатом на посаду судді, які можуть фіксуватися на аудіовізуальних пристроях та публікуватись під час прийняття рішення на офіційному веб-сайті Ради;

3) у розумний строк публікує на офіційному веб-сайті Державної судової ради (http://www.dsv.pravosudje.hr).

Водночас процедура призначення судді, як обов'язкова процедура, що передує виникненню та початку перебігу службово-трудових правовідносин суддів у Хорватії, розпочинається з опублікування Державною судовою радою відповідно до ст. 53 Закону РХ «Про Державну судову раду» оголошення про вакансії в офіційній газеті Республіки «Народна новина» (*Narodne novine*). Так само Рада може публікувати, за необхідності, в газеті «Народна новина» й інші оголошення (додаткові оголошення, уточнення попереднього оголошення тощо), в яких міститься заклик до кандидатів на посаду судді подати відповідні заяви протягом певного терміну, який не може бути меншим 15 днів і не повинен перевищувати 30 днів. Окрім того, відповідні оголошення також дублюються на офіційному веб-сайті Ради.

Сама ж процедура відбору суддів врегульовується статтями 54 і 55 Закону РХ «Про Державну судову раду» та Правилами з оцінки в процесі призначення суддів [456] (*далі* – Правила з оцінки), в яких регламентується порядок ведення та оцінки інтерв'ювання кандидатів на посаду судді, способи оцінки кандидата на посаду судді, а також визначення списків кандидатів на посаду судді, прийняття рішення щодо призначення суддів. Отже, судовий чиновник у період, котрий визначений в оголошенні про конкурс на посаду судді, може подати відповідну заяву на участь у відборі на вакантну посаду судді. До цієї заяви додаються також документи (оригінали або ж їх копії), а саме: а) резюме заявника; б) документи, котрими підтверджується наявність громадянства Хорватії; в) документ, який підтверджує факт завершення програми навчання у Державній школі суддівських чиновників (замість цього документа заявники на вакантні

посади вищих та окружних судів надають довідку, яка засвідчує факт виконання функцій суддівського чиновника протягом не менше восьми років); г) документ, котрий підтверджує, що стосовно заявника не було порушено кримінального провадження протягом останніх шести місяців. У тому разі, якщо заявник подає неповний пакет документів або ж додатки до заяви не є в належній формі засвідченими, Рада не допускає його до участі в конкурсі на посаду судді, тобто до подальших етапів конкурсу – письмового екзаменування та інтерв'ювання.

Усі заявники, котрі були допущені Радою до конкурсу, вважаються кандидатами на посаду судді та допускаються до процедури письмової перевірки знань (*pisana provjera znanja*), що полягає у написанні кандидатом на посаду судді однієї чи кількох письмових робіт. На основі письмового екзаменування кандидат може отримати максимум 150 балів. Що ж стосується кандидатів на посаду судді, які були висунуті судовими радами муніципальних, господарських або ж адміністративних судів та які закінчили Державну школу суддівських чиновників, їх обрання має ґрунтуватися на підсумковій оцінці, отриманій ними у Державній школі, та досягнутих балах на інтерв'юванні з кандидатами. Тобто вказані кандидати не здають письмового іспиту.

Звернемо увагу на те, що у ст. 3 Правил з оцінки зазначається, що інтерв'ювання кандидатів на посаду судді має проводитися членами Державної судової ради на сесії, на якій присутні не менше шести членів Ради. При цьому Рада має засідати в тому ж складі при всіх інтерв'юваннях з усіма кандидатами на ті ж судові посади. У тому ж випадку, якщо член Ради залишає сесію до закінчення інтерв'ювання всіх кандидатів, Рада буде приймати остаточне рішення без нього за умови дотримання правила про мінімальну кількість членів Ради, яка має складати не менше шести осіб.

Відповідно до вимог статей 4 і 5 Правил з оцінки кандидати запрошуються на інтерв'ювання шляхом завчасного (не пізніше восьми днів до інтерв'ю) публікування на веб-сайті Ради відповідного оголошення і

виступають перед Радою в алфавітному порядку. Інтерв'ю з кандидатами повинно проводитися членом Ради, котрий визначається членами цього органу за згодою або більшістю голосів, хоча кожен член Ради може задавати питання кандидату на посаду судді та запитувати додаткову, уточнюючу інформацію. Крім того, в зазначених Правилах вказується, що під час інтерв'ювання Радою розглядаються та оцінюються: а) здатність кандидата приймати рішення; б) почуття справедливості кандидата, а також його здатність до належного та відповідального виконання власних обов'язків; в) мотивація кандидата до роботи в судових органах; г) попередня робота та діяльність, що є важливою для успішного виконання кандидатом суддівських обов'язків. Після проведення перевірки знань та інтерв'ювання кандидата на посаду судді в заведений на нього протокол (*zapisnik za kandidata*) вносяться наступні данні: а) ім'я та прізвище кандидата; б) назва суду, на посаду судді якого претендує кандидат; в) особистий пароль кандидата (*osobna zaporka kandidata*), який присвоюється після виконання процедури; г) дата перевірки знань кандидата та проведення інтерв'ювання; ґ) кількість балів, отриманих кандидатом після перевірки його знань; д) рейтинг кандидата на посаду судді; е) бали, отриманні кандидатом під час інтерв'ювання (у ході інтерв'ювання кандидат може отримати до 20 балів); є) загальна кількість балів.

Необхідно також звернути увагу на те, що у відповідності із ст. 54а Закону РХ «Про Державну судову раду» процедура призначення суддів повинна бути завершена протягом шести місяців з дня публікації оголошення про вакансію. Вона завершується, як ми вже зазначали, прийняттям Радою рішення про призначення суддів, яке публікується у газеті «Народна новина» та має бути обов'язково обґрунтованим. Це згідно із ст. 56.а зазначеного Закону РХ означає, що у цьому рішенні буде вказана кількість балів, отриманих кандидатом на посаду судді під час інтерв'ювання, та пояснено, чому ці бали нараховані відповідному кандидату у відповідній кількості. Важливо у цьому контексті зауважити, що рішення про призначення судів

може бути скасоване у тому разі, якщо: а) призначення судді суперечило правилам призначення суддів; б) рішення ґрунтується на недостовірній інформації та доказах; в) обраний суддя не приніс клятву судді протягом шести місяців з моменту прийняття рішення (водночас ст. 59.а вказаного Закону РХ передбачає відтермінування прийняття суддівської клятви, якщо на рішення про призначення судді була подана конституційна скарга до хорватського Конституційного Суду; присяга може бути принесена та, відповідно, прийнята лише у тому разі, якщо Конституційний Суд розгляне скаргу та вирішить, що відповідне рішення Ради є конституційним); г) призначення судді пов'язане із вчиненням кандидатом на посаду судді кримінального правопорушення, яке було доведено у судовому порядку та з приводу чого було винесено обвинувальний вирок.

Статтями 58 і 59 Закону РХ «Про Державну судову раду» чітко встановлюється правило, яким визначається момент виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді у Хорватії. У даній статті вказується, що перед вступом на посаду суддя має скласти присягу Голові Ради або члену Ради, який його призначив. Складаючи присягу, суддя зобов'язується поважати Конституцію РХ, закони Республіки, а також міжнародні договори та інші джерела права, сумлінно та неупереджено виконувати свої обов'язки, а також захищати цілісність, суверенітет та державну організацію Хорватії, конституційно та юридично обумовлені свободи та права людини і громадянина [457].

Відтак, значимість праці судді, а також складність припинення трудових правовідносин із суддями у РХ (це питання окреслене у підрозділі 4.2 дослідження), що обумовлено дотриманням принципу незалежності суду і суддів, об'єктивно потребує належної виваженості у процесі задоволення державою права на працю кандидата на посаду судді. При цьому, що є особливо важливим для України, з викладеного вбачається, що принцип недопущення шкоди незалежності суду і суддів в РХ вимагає також і недопущення невиправданої надмірності кадрових процедур, що

передують виникненню трудових відносин, а також недопущення неправомірного впливу держави на кандидатів на посаду судді.

Досліджуючи досвід правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в Чеській Республіці, звернемо увагу на те, що в Конституції цієї держави від 16 грудня 1992 року у редакції від 01 червня 2013 року [458] цьому питанню присвячено декілька конституційних положень. Зокрема у п. «і» ч. 1 ст. 63 Конституції ЧР Президенту Республіки надається повноваження призначати суддів, з урахуванням того, що рішення про призначення суддів з огляду на ч. 3 вказаної конституційної норми набуває чинності лише після його підписання прем'єр-міністром Республіки чи членом уряду, уповноваженим ним на це. У ч. 1 ст. 93 Конституції частково повторюється правило, закріплене у вказаній ст. 63, та додатково зазначається, що суддя призначається без обмеження строку повноважень та приступає до виконання своїх обов'язків з моменту складення присяги, з чого випливає, що момент виникнення трудових правовідносин із кандидатами на посаду судді в Чехії закріплено у конституційному акті.

Окрім того, ч. 2 ст. 93 Конституції Чеської Республіки передбачаються наступні вимоги до суддів: а) суддею може бути громадянин Чехії; б) суддею може бути лише особа з бездоганною репутацією; в) суддею може бути особа, яка має вищу юридичну освіту. При цьому у даній конституційній нормі робиться застереження про те, що вказаний перелік не є вичерпним, тобто законом Чеської Республіки можуть бути передбачені й інші умови та інша процедура призначення суддів. Вказаним законодавчим актом є Закон ЧР «Про суди та суддів» від 30 листопада 2001 року в актуальній редакції [459]. Зокрема у пар. 60 зазначеного Закону ЧР встановлюється вичерпний перелік елементів, котрі сукупно складають спеціальну трудову правосуб'єктність особи, яка може вважатись кандидатом на посаду судді в цій державі. Отже спеціальна трудова правосуб'єктність особи включає наступні вимоги до кандидата на посаду судді: а) наявність у особи

громадянства Чеської Республіки; б) наявність в особи повної дієздатності (*plně svéprávný*), яка у відповідності з пар. 30 Цивільного кодексу ЧР [460] настає за віком (досягнення повноліття) чи раніше, зокрема у результаті вступу в шлюб; в) наявність досвіду і моральних якостей, які гарантують, що особа буде працювати на посаді судді належним чином; г) досягнення особою на день призначення на посаду судді досягла тридцятирічного віку (до 2003 року законодавцем встановлювалось, що ця особа не могла бути молодшою 25 років); ґ) наявність в особи вищої юридичної освіти освітнього рівня магістр, здобутої в чеському університеті (при цьому юридична освіта повинна бути загальною, а не вузько спеціальною [461, с. 233]), успішне складання професійного екзамену; д) наявність згоди на призначення до певного суду та виконання своїх повноважень як судді; е) особа не була визнана винною у вчиненні кримінального правопорушення чи на законних підставах особа вважається такою, яка не вчиняла кримінального правопорушення.

Після того, як відбулось призначення особи на посаду судді, вона згідно з ч. 1 пар. 62 вказаного Закону ЧР складає суддівську присягу (*slib*), в якій клянеться своєю честю та совістю, що буде дотримуватися правового порядку Чеської Республіки, сумлінно тлумачити законодавство та відповідно до цього приймати рішення незалежно, неупереджено і справедливо.

Отже, підводячи підсумок викладеного, слід зауважити, що у законодавстві розглянутих держав-членів ЄС прямо чи опосередковано зазначається, що виникнення службово-трудових відносин за участю кандидата на посаду судді пов’язане із проголошенням суддівської присяги (клятви, урочистої декларації). Саме після її проголошення (прийняття) кандидат стає суддею та починає перебувати з державою у службово-трудових правовідносинах. Передують цьому моменту встановлення спеціальної трудової правосуб’єктності кандидата на посаду судді, а також перевірка юридичної кваліфікації, добросовісності та готовності кандидата

до належного виконання повноважень судді, що відрізняються у різних державах, а в окремих державах (ФРН) не існує єдиної процедури відбору суддів навіть у межах її території. Ця обставина повинна бути врахована вітчизняним законодавцем у процесі наближення логіки побудови української системи правосуддя та кадрових процедур у цій системі за т. зв. «європейським зразком», якого насправді не створено по сьогоднішній день (а створення відповідної загальної моделі на рівні Союзу взагалі сьогодні не є питанням, яке намагаються вирішити на наднаціональному рівні).

2.3 Судова практика України щодо виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді

У сучасному постіндустріальному суспільстві кожна держава, як цілком справедливо зазначає В.І. Журавель, повинна визначати людину, її права, свободи й інтереси найвищою соціальною цінністю. «У нерозривному зв'язку з даним положенням постає нагальна необхідність забезпечувати захист саме трудових прав, які є невід'ємним елементом розвитку цивілізаційних процесів» [462, с. 219]. При цьому, безумовно, не слід ігнорувати того, що держава забезпечує захист прав людини, зокрема трудових прав працівників, шляхом спеціальної діяльності людей, котрі перебувають у службово-трудових відносинах з державою та не в меншій мірі, аніж інші працівники, потребують захисту своїх трудових прав. Вказане безпосередньо стосується суддів, а також кандидатів на посаду суддів, право на працю яких може бути порушено та захищено, зокрема, у судовому порядку [463].

Необхідно звернути увагу на те, що право на доступ до правосуддя, як нами вже зазначалось, гарантується Основним Законом України [5] та Європейською конвенцією прав людини [224], іншими міжнародними актами

у сфері прав людини, а також поширюється на суддів та кандидатів на посаду судді. Проте слід погодитись із С.І. Запарою у тому, що «право на суд не є абсолютним і воно може бути піддане обмеженням, дозволеним за змістом, тому що право на доступ до суду за своєю природою потребує регулювання з боку держави. Водночас такі обмеження не повинні впливати на доступ до суду чи ускладнювати цей доступ таким чином» [464, с. 146]. У контексті питання, яке ми розглядаємо, це означає, що заявник та кандидат на посаду судді можуть оскаржувати рішення ВККСУ та ВРП відносно їх руху у реалізації права на працю у відповідному напрямку, однак звернення до суду з відповідними позовними заявами мають бут обґрунтованими. При цьому проблематика обґрунтованості цих позовних заяв на сьогоднішній день є досить актуальною, що, як видається, обумовлено тим, що не всі кандидати на посаду судді у повній мірі розуміють власні права та обов'язки у питанні реалізації права на працю та в процедурах, що передують моменту виникнення службово-трудових правовідносин за участю кандидата на посаду судді.

Крім того, на сьогоднішній день необхідно констатувати відсутність узагальнення відповідної судової практики (сукупності судових актів, під якими пропонується розуміти «інтелектуально-вольові, логічні дії судових органів, спрямовані на тлумачення юридичних норм (юридичні акти-дії), які породжують, змінюють чи припиняють процесуальні правовідносини, що отримують об'єктивізований вираз в правовому акті (оформлюються процесуальним документом (судовим рішенням), де закріплюються результати тлумачення судом юридичних норм), котрий складається у встановленому законом порядку в установленій формі, породжує певні правові наслідки і є обов'язковим для виконання на всій території країни» [465, с. 76-77]), що може також бути обумовлено тим, що судова практика відносно питань виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в нашій державі ще формується та не містить певних проблемних питань, на які слід би було звернути увагу суду. Проте це не означає, що

сьогодні спостерігається брак проваджень за відповідною категорією судових справ. Так само це не означає, що суди не приймають до уваги судові рішення Верховного Суду з відповідних питань. Загалом, аналізуючи відповідні справи, можемо дійти висновку, що в контексті проблематики виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді до суду подаються (судами розглядаються) позовні заяви з такими вимогами:

1. *Позовні заяви про визнання незаконним та скасування рішення про відмову в допуску до участі у доборі кандидатів на посаду судді місцевого суду, а також зобов'язання допустити до участі заявника у відповідному доборі*. Слід мати на увазі, що позивачами оспорюється законність відповідних рішень ВККСУ, винесених, головним чином, з наступних правових і фактичних підстав:

1) *відсутність у заявника спеціальної трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді у належному обсязі*. Для прикладу розглянемо рішення Касаційного адміністративного суду у складі ВС від 05 лютого 2018 року у справі № 800/561/17 [466]. Суть справи полягає у тому, що 03 квітня 2017 року ВККСУ було оголошено добір кандидатів на посаду судді місцевого суду. 13 травня 2017 року Особа 1 подав до Комісії письмову заяву та документи, визначені ч. 1 ст. 71 чинного Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]. Проте 29 вересня 2017 року за результатами перевірки поданих позивачем для участі у доборі документів Комісією було прийнято рішення про відмову у допуску до участі у доборі кандидатів на посаду судді місцевого суду (рішешшя №462/дс-17) Особи 1, зважаючи на те, що на день подання документів він не досяг тридцятирічного віку, що вказує на невідповідність критеріям кандидата на посаду судді. 04 квітня 2017 року Особа 1 звернувся до суду із адміністративним позовом, в якому просить визнати незаконним рішення ВККСУ від 29 вересня 2017 року № 462/дс-17, зобов'язати Комісію повторно розглянути питання про його допуск до участі у доборі на зайняття посади судді місцевого суду, оголошеного 03 квітня 2017 року, а також стягнути на його користь з відповідача судові витрати у

вигляді судового збору – 1 280 грн та витрат на правову допомогу – 7 040 грн. Особа 1 обґрунтовував позовні вимоги тим, що при прийнятті спірного рішення Комісією здійснено неправильне тлумачення та застосування положень ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року № 1402-VIII [8] у частині вікових критеріїв (вимог) до кандидатів на посаду судді. Позивачем доводилось, що віковий критерій має бути врахований після дослідження інших складових відповідності особи вимогам на посаду судді.

ВС, враховуючи положення Основного Закону, діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів», рішення Конституційного Суду України від 12 червня 2013 року № 4-рп/2013 у справі № 1-9/2013 [467], доводи сторін, доходить висновку, що порушень Комісією прав позивача внаслідок ухвалення спірного рішення у даній справі судом не встановлено. При цьому посилання позивача на необхідність перевірки інших критеріїв відповідності, заборон та застережень, встановлених ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», і лише потім перевірки вікового критерію, який, на думку позивача, встановлюється при призначенні на посаду, є неприйнятними з огляду на положення пунктів 4 і 5 ч. 1 ст. 70 вказаного Закону, за якими ВККСУ перевірка відповідності осіб, котрі звернулися із заявою для участі в доборі, установленим цим Законом вимогам до кандидата на посаду судді, здійснюється на основі поданих документів. Рішення про допуск приймається з урахуванням усіх вимог, включаючи віковий критерій, встановлених Законом, а невідповідність особи хоча б одній із встановлених Законом вимог є підставою для недопуску її до участі у доборі. Зважаючи на це, Суд вирішив у задоволенні позову Особи 1 до ВККСУ про визнання незаконним та скасування рішення про відмову в допуску до участі у доборі кандидатів на посаду судді місцевого суду, зобов’язання вчинити певні дії відмовити повністю.

Схожу справу (№ 800/413/17, рішення від 21 лютого 2018 року) [468] розглядав Касаційний адміністративний суд у складі ВС за позовом Особи 1

до ВККСУ про визнання незаконним та скасування рішення, зобов'язання вчинити певні дії (рішення залишене без змін постановою Великої Палати ВС від 22 травня 2018 року [469]). Рішенням ВККСУ від 29 вересня 2017 року № 419/дс-17 позивачу було відмовлено у допуску до участі у доборі кандидатів на посаду судді місцевого суду, оголошеному 06 квітня 2017 року, з підстав відсутності у нього на час звернення до Комісії стажу професійної діяльності у сфері права, що обраховується з моменту отримання диплома про вищу юридичну освіту, тобто з 05 березня 2015 року. На момент звернення до Комісії у Особи 1 стаж становив 2 роки 2 місяці 7 днів, що не відповідає вимогам ч. 1 ст. 69 діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]. Проте на обґрунтування позовних вимог Особа 1 зазначив, що прийнявши спірне рішення, Комісія, посилаючись на Умови подання документів на допуск до добору і відбіркового іспиту кандидатів на посаду місцевого суду, затверджених рішенням Комісії від 03 квітня 2017 року № 28/зп-17, як на правову підставу прийнятого нею рішення, здійснює у процесі застосування положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] підміну правових понять, тобто «замість стажу професійної діяльності у сфері права на момент призначення на посаду судді враховує стаж професійної діяльності у сфері права на момент допуску до участі у доборі». Тому, на думку позивача, «мотивувальна частина такого рішення не містить обґрунтованих підстав, згідно з якими йому було відмовлено у доборі кандидатів на посаду судді. Цим самим прийняте відповідачем рішення порушує норми Закону № 1402-VIII, яким вирішується питання участі у доборі». На підставі аналізу норм права в поєднанні із встановленими обставинами справи ВС дійшов висновку, що ВККСУ не допустила порушень норм права, вирішуючи питання про недопуск позивача до участі у доборі на посаду судді місцевого суду, оголошеному рішенням від 03 квітня 2017 року № 28/зп-17, з підстав встановлення невідповідності його кандидатури вимогам ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»

[8], а саме відсутності необхідного стажу професійної діяльності особи за спеціальністю після здобуття ним вищої юридичної освіти;

2) *ненадання заявником усіх документів, які необхідно подавати до Комісії разом із заявою про участь у доборі на посаду судді*. Для прикладу розглянемо рішення Касаційного адміністративного суду у складі ВС від 29 березня 2018 року у справі № 800/525/17 [470]. Суть справи полягає у тому, що 03 квітня 2017 року ВККСУ оголосила добір кандидатів на посаду судді місцевого суду з урахуванням 600 прогнозованих вакантних посад суддів місцевого суду й затвердила Умови подання документів та допуску до добору і відбіркового іспиту кандидатів на посаду судді місцевого суду. 22 травня 2017 року до ВККСУ поштою надійшла письмова заяви Особи 1 про участь у відповідному доборі на посаді судді з доданими документами на 47 аркушах та з електронним носієм із сканованими копіями цих документів. Проте 29 вересня 2017 року Комісія, розглядаючи питання допуску Особи 1 до участі в оголошеному доборі кандидатів на посаду судді місцевого суду, встановила, що Особа 1 не відповідає вимогам до кандидатів на посаду судді, передбаченим ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», [8] з таких підстав: у Єдиному державному реєстрі декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування Комісією не виявлено жодної декларації кандидата за 2016 рік. Вказане стало підставою для того, щоб Комісія рішенням № 432/дс-17 не допустила Особу 1 до подальшої участі в доборі кандидатів на посаду судді місцевого суду з підстав неподання ним, як кандидатом на посаду судді, всіх необхідних документів, визначених ч. 1 ст. 71 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], а саме декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. З огляду на це, 18 жовтня 2017 року Особа 1 подав до Комісії заяву з проханням повторно розглянути питання про його допуск до участі у доборі на посаду судді вперше та скасувати відповідне рішення у частині відмови у допуску до участі у доборі на посаду судді. Вказана заява була розглянута Комісією на

засіданні, у результаті чого нею було ухвалено рішення від 26 жовтня 2017 року № 506/дс-17 про залишення без змін рішення Комісії про відмову у допуску до участі у доборі кандидатом на посаду судді. Не погодившись з рішенням ВККСУ № 432/дс-17, Особа 1 23 листопада 2017 року звернувся до Вищого адміністративного суду України з позовом до ВККСУ, в якому просив: визнати незаконним та скасувати рішення Комісії № 432/дс-17 від 29 вересня 2017 року; зобов'язати ВККСУ прийняти рішення про допуск Особи 1 до участі у конкурсі на посаду судді місцевого суду, оголошеному 03 квітня 2017 року та опублікувати відповідне повідомлення на офіційному веб-сайті відповідача, допустити Особу 1 до складання відбіркового іспиту. Ухвалою ВАСУ від 27 листопада 2017 року відповідну позовну заяву було залишено без руху, а ухвалою від 16 січня 2018 року Верховним Судом було відкрито провадження у даній справі.

У позовній заяві позивач вказав на відсутність у кандидата на посаду судді обов'язку подавати декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, з огляду на те, що, на його думку, законодавство про запобігання корупції відповідний обов'язок покладає, власне, на особу, яка «претендує» на зайняття посади. Даючи правову оцінку цим доводам, Суд відзначив наступне: а) відповідно до ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII [471] суб'єктами декларування є особи, зазначені у п. 1, підпунктах «а» і «в» п. 2, п. 4 і 5 ч. 1 ст. 3 цього Закону, інші особи, які зобов'язані подавати декларацію відповідно до цього Закону; б) у ч. 3 ст. 45 Закону України «Про запобігання корупції» передбачається, що особа, яка претендує на зайняття посади, зазначеної у п. 1, підпункті «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 цього Закону, та особа, зазначена у п. 4 ч. 1 ст. 3 цього законодавчого акта, до призначення або обрання на відповідну посаду подає в установленому цим Законом порядку декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік; в) КСУ в своєму рішенні від 12 червня 2013 року № 4-рп/2013 у справі № 1-9/2013 висловив правову

позицію, відповідно до якої дія ч. 3 ст. 127 Конституції України [5], частин 1 і 2 ст. 64 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року № 2453-VI [375] поширена на громадян України, які не мають статусу професійного судді, а лише виявили бажання стати суддями; г) аналогічні, установленим Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року [375], вимоги до кандидатів на посаду судді передбачені й у новому Законі України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року [8], що так само кореспондуються з положеннями ч. 2 ст. 127 Конституції України [5]; ґ) смислове значення слів «кандидат» і «претендент» на посаду «не створюють у особи різного (іншого) статусу, оскільки в обох випадках особа виявила бажання стати суддею», адже етимологія, на яку посилається позивач, є розділом мовознавства, що визначає їх походження (у даному випадку, на думку колегії суддів ВС, «головним критерієм подання декларації у порядку, встановленому законодавством про запобігання корупції, не є вирішення питання щодо походження чи визначення понять «кандидат на посаду» чи «претендент на посаду»), тобто і у випадку вживання поняття «кандидат на посаду», і у випадку вживання поняття «претендент на посаду» мова йде про осіб, які хочуть зайняти посаду, зазначену у п. 1, підпункті «а» п. 2 ч. 1 ст. 3 Закону, та особу, зазначену у п. 4 ч. 1 ст. 3 Закону. Відтак, заслухавши пояснення позивача, представника відповідача, дослідивши наявні у справі докази, а також про аналізувавши норми права в поєднанні із встановленими обставинами справи, Касаційний адміністративний суд у складі ВС дійшов висновку, що оскаржуване рішення Комісії жодним чином не порушує прав позивача на участь у доборі кандидатів на посаду судді, оголошеному ВККСУ 03 квітня 2017 року, а решта вимог позивача є похідними від вимоги визнати незаконним та скасувати рішення № 432/дс-17 від 29 вересня 2017 року, а тому задоволенню не підлягають.

2. *Позовні заяви про визнання протиправними та скасування рішень ВККСУ, якими порушувалась процедура проведення кваліфікаційного іспиту*

щодо кандидата на посаду судді. Слід звернути увагу на те, що у ч. 12 ст. 78 чинного Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] міститься правило, згідно з яким порушення процедури проведення кваліфікаційного іспиту щодо кандидата на посаду судді може бути оскаржено в порядку, визначеному Кодексом адміністративного судочинства України від 06 липня 2005 року [10]. Сутність кваліфікаційного іспиту, як нами вже зазначалось, законодавцем трактується як екзаменування кандидатів на посаду судді в Україні з метою виявлення належних теоретичних знань та рівня професійної підготовки відповідного кандидата, отриманого, зокрема, за результатами спеціальної підготовки, а також ступеня його здатності здійснювати правосуддя. Отже, порушення цієї процедури обумовлює викривлення об'єктивності висновку про відповідні властивості кандидата та може стати на заваді зайняття кандидатом на посаду судді посади судді як здійснення ним права на працю відповідним чином. Вказане пояснюється тим, що:

1) у пунктах 10-12 ст. 70 чинного Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] проведення кваліфікаційного іспиту передує самому конкурсному добору суддів у місцеві суди;

2) в процесі кваліфікаційного іспиту кандидат на посаду судді має набрати не менше 75 % від максимального балу, в інакшому випадку він не може продовжити подальшу участь у доборі.

Порушення процедури проведення кваліфікаційного іспиту щодо кандидата на посаду судді може розглядатися як порушення його права на працю в усіх випадках, коли це порушення відображається на справедливості оцінки кандидата, оскільки, навіть тоді, коли порушення обумовили викривлення (погіршення) оцінки кандидата, утім відповідна особа отримала більше 75 % від максимального балу, його рейтингова позиція буде нижчою у порівняні з тією, яку він мав би зайняти за умови непорушення відповідної процедури.

Аналізуючи наявну судову практику ВС, можна помітити низку справ, в яких позивачі просили Суд визнати протиправним, незаконним та

скасувати рішення ВККСУ щодо припинення участі у відбірковому іспиті чи недопущення до наступного етапу кваліфікаційного іспиту (оцінювання) [див., напр.: 472; 473; 474; 475]. Для прикладу розглянемо постанову Великої Палати ВС від 22 травня 2018 року у справі № 800/492/17 (провадження № 11-227аці18) [476]. Суть справи полягає у тому, що 31 березня 2017 року ВККСУ прийняла рішення № 25/зп-17, яким визначила державне замовлення на професійну підготовку кандидатів на посаду судді у НШСУ на 2017 рік у кількості 600 осіб за денною формою навчання, а 03 квітня 2017 року Комісія своїм рішенням № 28/зп-17 оголосила добір кандидатів на посаду судді місцевого суду з урахуванням 600 прогнозованих вакантних посад та затвердила Умови подання документів та допуску до добору і відбіркового іспиту кандидатів на посаду судді місцевого суду. З огляду на це, Особа 1 подав до Комісії заяву та документи і за результатами відповідної перевірки був допущений до участі в доборі та складанні відбіркового іспиту. При цьому рішенням ВККСУ від 03 жовтня 2017 року № 99/зп-17 було передбачено:

1) провести 31 жовтня 2017 року анонімні тестування для перевірки рівня загальних теоретичних знань у сфері права та володіння державною мовою в межах відбіркового іспиту під час добору кандидатів на посаду судді місцевого суду, оголошеного рішенням Комісії № 28/зп-17;

2) допустити до складання анонімних тестувань для перевірки рівня загальних теоретичних знань у сфері права та володіння державною мовою в межах відбіркового іспиту під час добору кандидатів на посаду судді місцевого суду, оголошеного рішенням ВККСУ № 28/зп-17, осіб, які пройшли відповідну перевірку;

3) допустити до складання анонімного тестування для перевірки рівня особистих морально-психологічних якостей у межах відбіркового іспиту під час добору кандидатів на посаду судді місцевого суду, оголошеного рішенням ВККСУ № 28/зп-17, осіб, які за результатами анонімних тестувань для перевірки рівня загальних теоретичних знань у сфері права та рівня

володіння державною мовою отримають прохідний і більший за нього бал. 31 жовтня 2017 року Комісія прийняла рішення № 114/зп-17, яким було визнано такими, що успішно склали анонімне тестування з метою перевірки рівня загальних теоретичних знань кандидата на посаду судді у сфері права, володіння ним державною мовою, 700 осіб із числа кандидатів. З даної постанови суду також випливає, що цим рішенням було установлено, що «під час визначення прохідного балу для допуску до тестування морально-психологічних якостей має враховуватися сума балів, яку набрав семисотий кандидат із числа осіб, які в сумі отримали 75 і більше балів за анонімне тестування для перевірки рівня загальних теоретичних знань у сфері права та 30 і більше балів – за анонімне тестування для перевірки рівня володіння державною мовою та сума балів яких є найвищою порівняно з іншими кандидатами». Водночас у рішенні зазначено: «Якщо кількість кандидатів, що успішно склали відбірковий іспит, буде меншою за 700 осіб, під час визначення прохідного балу має враховуватися сума балів, яку набрав останній кандидат за рейтингом серед тих кандидатів, які за анонімне тестування для перевірки рівня загальних теоретичних знань у сфері права набрали 75 і більше балів, а за анонімне тестування для перевірки рівня володіння державною мовою – 30 і більше балів».

Рішенням ВККСУ від 03 листопада 2017 року № 117/зп-17 затверджено результати анонімного тестування для перевірки рівня загальних теоретичних знань у сфері права та володіння державною мовою в межах відбіркового іспиту під час добору кандидатів на посаду судді місцевого суду, оголошеного рішенням Комісії № 28/зп-17, установлено прохідний бал з урахування прогнозованої кількості вакантних посад – 115, припинено участь у відбірковому іспиті та в оголошеному ВККСУ 03 квітня 2017 року доборі кандидатів на посаду судді місцевого суду відповідних осіб, зазначених у додатку до рішення. При цьому, зважаючи на те, що семисотий та наступні 86 кандидатів набрали однакову кількість балів – 115, ВККСУ урахувала результати кандидатів, які набрали більшу кількість балів за

анонімне тестування для перевірки рівня загальних теоретичних знань у сфері права та мають більший стаж роботи на посаді помічника судді. Особа 1 за результатами складення анонімного тестування для перевірки рівня загальних теоретичних знань у сфері права набрав 83 бали, а за результатами анонімного тестування для перевірки рівня володіння державною мовою – 32 бали, що в сумі становить 115 балів, та посів 702 місце в рейтингу учасників відбіркового іспиту за сукупністю оцінок тестувань. З огляду на це, позивач припинив участь у відбірковому іспиті та в оголошеному ВККСУ 03 квітня 2017 року доборі кандидатів на посаду судді місцевого суду.

На думку позивача, рішення Комісії № 114/зп-17 є незаконним, оскільки формування рейтингу за результатами двох тестувань без урахування результатів третьої стадії суперечить положенням ст. 73 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] та пунктам 12-14 Порядку складення відбіркового іспиту та методики оцінювання його результатів, затвердженого рішенням ВККСУ від 10 квітня 2017 року № 33/зп-17, «адже встановлення відповідачем конкретної кількості осіб, які будуть відібрані за результатами тестування, не передбачено нормами зазначених нормативно-правових актів». У свою чергу, Велика Палата ВС вважає за неможливе погодитися з доводами позивача з огляду на те, що для визначення прохідного балу в ч. 3 ст. 73 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] та п. 9 розділу IV Порядку складення відбіркового іспиту та методики оцінювання його результатів встановлено лише граничну нижню межу можливого балу, хоча цей Закон не забороняє ВККСУ установлювати інший (вищий) бал з урахуванням прогнозованої кількості вакантних посад. «Приймаючи рішення щодо визначення 700 осіб, що успішно склали анонімне тестування з метою перевірки рівня загальних теоретичних знань кандидата на посаду судді у сфері права, володіння ним державною мовою, ВККСУ виходила з необхідності виконання державного замовлення на професійну підготовку кандидатів на посаду судді у кількості 600 осіб».

Отже, Суд дійшов висновку, що, приймаючи оскаржуване рішення № 114зп-17, Комісія діяла в межах повноважень та у спосіб, що визначені Конституцією [5] та законами України.

3. *Позовні заяви про неправомірність бар'єрів, встановлених ВККСУ, які унеможливлюють призначення на посаду судді*. Звернемо увагу на те, що у ч. 21 ст. 79 чинного Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] законодавцем встановлюється правило, згідно з яким ВРП може прийняти рішення про відмову у внесенні Президентові України подання про призначення судді на посаду, котре, у свою чергу, може бути оскаржене та скасоване. При цьому оскарження та скасування цього рішення Ради відбувається винятково з таких підстав:

1) склад ВРП, який ухвалив відповідне рішення, не мав повноважень його ухвалювати;

2) рішення не підписано членом ВРП, який брав участь у його ухваленні;

3) рішення не містить посилання на визначені законом підстави відмови у внесенні Президентові України подання про призначення судді на посаду або мотиви, з яких Вища рада правосуддя прийшла до відповідних висновків. Утім, аналізуючи наявну судову практику з означеного питання, можемо дійти висновку, що до суду подаються позови (а судами розглядаються) з наступними позовними вимогами:

1) *визнання недійсним та скасування рішення ВККСУ про припинення розгляду заяви зарахованого до резерву на заміщення вакантної посади судді про рекомендування його на посаду судді, що обумовлено втратою цим органом процесуальних повноважень рекомендувати кандидата, котрий був зарахований до резерву на заміщення вакантної посади судді та включений до рейтингового списку, на посаду судді за процедурою, встановленою діючим Законом України «Про судоустрій і статус суддів»* [5]. Вказані справи були обумовлені тлумаченням зміни повноважень ВККСУ, а також зміни правового статусу особи, котра була зарахована до резерву на

заміщення вакантної посади судді, що спричинені реформуванням законодавства України про судоустрій та статус суддів, як таких, що несправедливо погіршують та дискримінують правове становище зарахованих (до набрання чинності нового законодавства) до резерву осіб.

Для прикладу розглянемо постанову колегії суддів Судової палати в адміністративних справах ВС України від 13 червня 2017 року у справі № 800/32/17 [478]. Суть справи полягає у тому, що 05 листопада 2012 року ВККСУ оголосила добір кандидатів на посаду судді вперше. Особа 1 подала відповідні заяву та документи, успішно пройшла анонімне тестування (іспит) на виявлення рівня загальних теоретичних знань у галузі права, пройшла спеціальну підготовку у НШСУ, склала кваліфікаційний іспит, набравши 71,5 балів, та рішенням ВККСУ від 23 грудня 2013 року була зарахована до резерву та рейтингового списку на заміщення вакантних посад суддів. 28 липня 2016 року Комісія рішенням № 63/зп-16 оголосила серед кандидатів на посаду судді, які перебувають у резерві на заміщення вакантних посад суддів, конкурс на зайняття 87 вакантних посад суддів у місцевих судах загальної юрисдикції (датою проведення конкурсу на зайняття вакантної посади визначено 14 вересня 2016 року), а вже 02 серпня 2016 року Особа 1 подала документи для участі в конкурсі на зайняття вакантної посади судді Долинського районного суду Кіровоградської області. Проте рішенням ВККСУ від 15 вересня 2016 року № 74/пп-16 розгляд заяви Особи 1 було відкладено у зв’язку з тим, що під час проведення спеціальної перевірки стосовно неї як кандидата на посаду судді було виявлено негативну інформацію, викладену, зокрема, в листах міського голови Долинської міської ради Долинського району Кіровоградської області, мешканки м. Долинська Кіровоградської області, голови відповідного обласного відділення ВГО «Громадський контроль», народного депутата, АПУ, що потребували уточнення та додаткової перевірки. 27 грудня 2016 року ВККСУ на підставі, зокрема, п. 29 Прикінцевих та перехідних положень діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] прийняла рішення

№ 118/пп-16, згідно з яким відповідач припинив розгляд заяви позивача про рекомендування її на посаду судді Долинського районного суду Кіровоградської області. З огляду на це, Особа 1 звернулась з позовом до Комісії у ВАСУ, який постановою від 16 березня 2017 року відмовив Особі 1 у задоволенні позову, оскільки з 30 вересня 2016 року (з дня набрання чинності новим Законом України «Про судоустрій і статус суддів») відповідач втратив процесуальну можливість рекомендувати кандидата на посаду судді за процедурою, що була встановлена на той час чинним Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року № 2453-VI. Не погоджуючись із цим, позивач звернулась із заявою до ВСУ, вказуючи на те, що порядок добору та призначення на посаду судді, визначений ст. 70 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», не змінено і позивач його дотримала в повному обсязі, результати кваліфікаційного іспиту не скасовано, заява про участь у конкурсі подана в межах трирічного строку перебування в резерві. При цьому Особа 1 зазначила, що ч. 3 ст. 22 Конституції України [5] визначає, що при прийняті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. Проте на підставі аналізу норм права колегія суддів дійшла висновку, що ВККСУ з 30 вересня 2016 року (дата зміни, зокрема, порядку зайняття посади судді) втратила процесуальні повноваження рекомендувати кандидата, який був зарахований до резерву на заміщення вакантної посади судді та включений до рейтингового списку, на посаду судді за процедурою, встановленою новим Законом України «Про судоустрій і статус суддів», а отже, погодилась із висновком Комісії про те, що правових підстав для визнання незаконним та скасування спірного рішення ВККСУ немає, відповідно, не підлягає задоволенню та позовна вимога щодо зобов’язання ВККСУ внести рекомендації ВРП стосовно призначення Особа 1 на посаду судді Долинського районного суду Кіровоградської області;

2) *визнання недійсним та скасування рішення ВРП* (раніше – ВРЮ) *про відмову у внесенні подання Президентові України про призначення на посаду судді*. В якості прикладу слід розглянути постанову колегії суддів Судової палати в адміністративних справах ВС України від 22 листопада 2016 року у справі № 800/259/16 [478]. Суть справи полягає у тому, що Особа 1 05 грудня 2012 року звернувся до ВККСУ із заявою про участь у доборі кандидатів на посаду судді вперше, оголошеному 05 листопада 2012 року, та подав документи, передбачені ст. 67 на той час діючого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року № 2453-VI [375]. Рішенням Комісії від 13 грудня 2012 року № 1858/пп-12 позивач був допущений до участі у доборі кандидатів на посаду судді вперше та до складання анонімного тестування (іспиту) на виявлення рівня загальних теоретичних знань у галузі права, за результатами якого Особа 1 набрав 70,5 бали та був визнаний таким, що успішно склав іспит і зарахований до резерву на заміщення вакантних посад суддів. Вже 28 травня 2015 року Особа 1 подав до ВККСУ заяву про участь у конкурсі на зайняття вакантної посади судді Нікопольського міськрайонного суду Дніпропетровської області (конкурс було оголошено 14 травня 2015 року). Згідно з критеріями конкурсного добору, передбаченими ст. 73 діючого на той час Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [375], ВККСУ рішенням від 16 червня 2015 року № 13/пп-15 визначила Особу 1 попереднім переможцем конкурсу на зайняття відповідної вакантної посади, а розглянувши питання про рекомендування Особи 1 для призначення на посаду судді, Комісія прийняла рішення від 20 жовтня 2015 року № 255/пп-15 про рекомендування його для призначення на посаду судді відповідного суду. Вже 01 грудня 2015 року означена рекомендація разом з особовою справою кандидата надійшла до ВРЮ.

У ході проведення перевірки член ВРЮ, котрий проводив перевірку щодо дотримання передбаченого Законом № 2453-VI порядку призначення на посаду судді вперше, зробив ряд запитів стосовно позивача до КДКА

Дніпропетровської області, ВККСУ, Нікопольської місцевої прокуратури, голови Нікопольського міськрайонного суду. У результаті було встановлено, що 26 червня та 16 вересня 2015 року до ВРЮ надійшло колективне звернення суддів Нікопольського міськрайонного суду, в якому зазначено, що, працюючи адвокатом, Особа 1 «з метою заволодіння нерухомістю звертався до суду з позовами про відчуження квартир, будинків, використовуючи підроблені документи». Вказані у зверненні обставини підтверджуються матеріалами цивільних справ, тому судді зазначеного суду висловили негативне ставлення до кандидата на посаду судді Особа 1, оскільки, на їхню думку, він «за своїми моральними якостями не може займати таку посаду». З огляду на те, що на час надходження вказаних звернень до ВРЮ Комісією ще не було прийнято рішення про направлення рекомендації до ВРЮ про внесення подання про призначення Особи 1 на посаду судді, копії цих звернень листами від 8 липня та від 6 жовтня 2015 року були направлені до ВККСУ, а Комісія, у свою чергу, листом від 23 липня 2015 року повідомила, що звернення суддів нею зареєстровані та будуть враховані при вирішенні питання про рекомендування Особи 1 на посаду судді. Попри це, з даної постанови ВС випливає, що під час опрацювання матеріалів особової справи членом ВРЮ не виявлено матеріалів стосовно перевірки ВККСУ фактів, викладених у колективному зверненні суддів Нікопольського міськрайонного суду. На запит члена ВРЮ від 05 січня 2016 року від ВККСУ надійшло пояснення щодо розгляду колективного звернення суддів стосовно кандидата на посаду судді Особи 1: для перевірки відомостей, викладених у зверненні, Комісією були направлені відповідні запити й за результатами проведеної перевірки ВККСУ не встановила визначених Законом № 2453-VI обставин, які б перешкоджали рекомендуванню Особи 1 на посаду. При цьому Особа 1 на засіданні ВРЮ пояснив, що відомості, викладені у зверненні суддів Нікопольського міськрайонного суду, «не відповідають дійсності, а саме звернення було результатом тиску на суддів з боку колишнього голови цього суду». Він

стверджував, що в нього нормальні особисті стосунки з суддями, які підписали звернення. Крім того, відповідаючи на запитання членів ВРЮ, Особа 1 повідомив, що він, «здійснюючи адвокатську діяльність, іноді звертається до суддів цього суду за юридичними порадами чи консультується з питань практики застосування законодавства». «З урахуванням встановлених обставин ВРЮ дійшла висновку, що така поведінка Особи 1 як адвоката може нести загрозу потенційного конфлікту інтересів та має ознаки порушення правил професійної етики». На думку ВРЮ, усі вказані вище відомості «обґрунтовано ставлять під сумнів не лише особисті та моральні якості кандидата на посаду судді Особи 1, а також і готовність його здійснювати правосуддя взагалі, враховуючи те, що відповідно до ч. 1 ст. 48 Закону № 2453-VI суддя здійснює правосуддя на основі Конституції [5] та законів України, керуючись при цьому принципом верховенства права, а також те, що ч. 4 ст. 55 цього Закону покладає на суддю обов'язок додержуватися присяги, що полягає у публічному односторонньому зобов'язанні об'єктивно, безсторонньо, неупереджено, незалежно, справедливо та кваліфіковано здійснювати правосуддя від імені України, керуючись принципом верховенства права, підкоряючись лише закону, чесно і сумлінно здійснювати повноваження та виконувати обов'язки судді, дотримуватися етичних принципів і правил поведінки судді, не вчиняти дій, що порочать звання судді або підривають авторитет правосуддя».

За результатами розгляду матеріалів щодо внесення подання Президентові України про призначення кандидата Особи 1 на посаду судді місцевого суду ВРЮ 31 березня 2016 року прийняла оскаржуване рішення про відмову у внесенні такого подання. Вже 18 квітня 2016 року до ВРЮ надійшло звернення суддів Нікопольського міськрайонного суду, котрі «після перегляду відеозапису засідання ВРЮ від 31 березня 2016 року заперечили твердження позивача щодо прийняття їх попереднього звернення під тиском та нібито дружніх стосунків між ним та суддями». У свою чергу, Особа 1 звернувся до ВАСУ з позовом до ВРЮ, у якому, зокрема, просив

визнати незаконним та скасувати рішення ВРЮ № 723/0/15-16 про відмову у внесенні подання Президентові України про призначення Особи 1 на посаду судді Нікопольського міськрайонного суду. На обґрунтування позовних вимог Особа 1 послався на порушення відповідачем процедури призначення кандидата на посаду судді, а також зазначив, що «оскаржуване рішення є незаконним та підлягає скасуванню з огляду на те, що відповідач при його прийнятті взяв до уваги обставини, які відповідно до чинного законодавства не мають юридичного значення». Однак постановою від 13 червня 2016 року ВАСУ відмовив позивачу у задоволенні позову, не погоджуючись з чим Особа 1 звернувся із заявою до ВСУ, який, перевіривши наведені у заяві доводи, заслухавши позивача та представників ВРЮ і ВККСУ, керуючись чинним на той час законодавством, вирішив, що заява Особи 1 не підлягає задоволенню.

Підводячи підсумок викладеного, зазначимо, що у контексті питання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді за останні роки до суду подаються (а судами розглядаються) позовні заяви, як правило, з наступними вимогами: про визнання незаконним та скасування рішення про відмову в допуску до участі у доборі кандидатів на посаду судді місцевого суду, а також зобов’язання допустити до участі заявника у відповідному доборі; про визнання протиправними та скасування рішень ВККСУ, якими порушувалась процедура проведення кваліфікаційного іспиту щодо кандидата на посаду судді; про неправомірність бар’єрів, встановлених ВККСУ, які унеможливлюють призначення на посаду судді. При цьому наявна судова практика останніх років свідчить про те, що оскарження рішень та дій ВККСУ, ВРП пов’язано не з порушеннями Комісією та Радою порядку добору та призначення на посаду судді, а з неправильним тлумаченням правил цього порядку позивачами.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Трудова правосуб'єктність кандидата на посаду судді як обов'язкова умова виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в Україні є складною системою, котра містить наступні групи елементів цієї правосуб'єктності: 1) групу загальних складових трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді; 2) групу спеціальних складових трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді, котрі передбачаються у вигляді вимог до вказаних осіб у законодавстві України про судоустрій та статус суддів та складаються: а) з позитивних вимог (наявність громадянства України, вікові обмеження (особа не має бути молодшою 30 та не старшою 65 років), наявність вищої юридичної освіти, наявність стажу професійної діяльності у сфері права щонайменше 5 років, компетентність і доброчесність, володіння державною мовою); б) з негативних вимог (кандидатом на посаду судді не може бути обмежено дієздатна або недієздатна особа, наявність хронічних психічних чи інших захворювань, що перешкоджають виконанню функцій із здійснення правосуддя, наявність незнятої чи непогашеної судимості); 3) групу додаткових складових трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді (відсутність у особи заборони обіймати відповідну посаду, відсутність у особи досвіду притягнення до юридичної відповідальності за вчинення істотного дисциплінарного проступку, особу не було раніше звільнено з посади судді за результатами кваліфікаційного оцінювання).

2. Моменту виникнення службово-трудових відносин за участю кандидата на посаду судді передують наступні процедури:

1) процедура оголошення про добір кандидатів на посаду суддів та відповідь на це оголошення, яка складається з наступних етапів: а) прийняття рішення ВККСУ про оголошення добору кандидатів на посаду судді з урахуванням прогнозованої кількості вакантних посад суддів; б) розміщення Комісією на власному офіційному веб-сайті оголошення про проведення добору кандидатів на посаду судді; в) подання особами, які виявили намір

стати суддею, до ВККСУ відповідної заяви та документів (для участі у доборі кандидат на посаду судді подає: письмову заяву про участь у доборі кандидатів на посаду судді; копію заповнених сторінок паспорта громадянина України; анкету кандидата на посаду судді, що містить інформацію про нього; мотиваційний лист, у якому викладаються мотиви бути суддею; декларацію родинних зв'язків та декларацію доброчесності кандидата на посаду судді; копію диплома про вищу юридичну освіту з додатками; копію трудової книжки, послужного списку тощо);

2) процедура добору суддів, що складається з наступних етапів: а) перевірка відповідності осіб, які звернулися із заявою для участі в доборі, установленим Законом України «Про судоустрій і статус суддів» вимогам до кандидата на посаду судді на основі поданих документів; б) допуск ВККСУ осіб, які за результатами перевірки на час звернення відповідають установленим законодавству про судоустрій та статус суддів вимогам до кандидата на посаду судді, до участі у доборі та складенні відбіркового іспиту; в) складення особою, допущеною до участі у доборі, відбіркового іспиту; г) встановлення Комісією результатів відбіркового іспиту та їх оприлюднення на офіційному веб-сайті ВККСУ; ґ) проведення стосовно осіб, які успішно склали відбірковий іспит, спеціальної перевірки в порядку, визначеному законодавством про запобігання корупції, з урахуванням особливостей, передбачених законодавством про судоустрій та статус суддів; д) проходження кандидатами, які успішно склали відбірковий іспит та пройшли спеціальну перевірку, спеціальної підготовки, а також отримання свідоцтва про проходження спеціальної підготовки; е) складення кандидатами, які пройшли спеціальну підготовку, кваліфікаційного іспиту та встановлення його результатів;

3) процедура зарахування кандидатів на посаду судді до резерву та заміщення вакантної посади судді, яка складається з наступних етапів: а) зарахування ВККСУ кандидатів на посаду судді за результатами кваліфікаційного іспиту до резерву на заміщення вакантних посад судді,

визначення їх рейтингу, оприлюднення списку кандидатів на посаду судді, включених до резерву та рейтингового списку, на офіційному веб-сайті ВККСУ; б) оголошення Комісією відповідно до кількості вакантних посад судді у місцевих судах конкурсу на заміщення таких посад; в) проведення Комісією конкурсу на заміщення вакантної посади судді на основі рейтингу кандидатів, які взяли участь у такому конкурсі, та внесення рекомендації ВРП щодо призначення кандидата на посаду судді; г) розгляд ВРП рекомендації ВККСУ та ухвалення рішення щодо кандидата на посаду судді; г) видання Указу Президента України про призначення на посаду судді.

У тому разі, коли зазначені кадрові процедури відбулись з дотриманням вимоги, закріпленої у ч. 2 ст. 19 Конституції України, повноважними суб'єктами забезпечується здійснення процедури виникнення трудових правовідносин із суддею, що виявляється у складанні (як довершена дія) особою, призначеною на посаду судді, присяги судді та її підписання.

3. Попри наявну кадрову кризу в системі правосуддя, до 2019 року в Україні спостерігались численні порушення головою держави права на працю у вигляді права на доступ до посади судді шляхом ігнорування обов'язку щодо видання указу про призначення судді протягом 30 днів із дня отримання відповідного подання ВРП. По сьогоднішній день відповідне право порушується також не вирішенням проблеми блокування діяльності ВККСУ. Крім того, законодавство про судоустрій і статус суддів містить норми, що можуть становити ризик для забезпечення об'єктивності здійснення кадрових процедур і справедливості задоволення права на працю кандидата на посаду судді (зокрема, під час відбіркового іспиту ВККСУ перевіряє особисті морально-психологічні якості кандидата на посаду судді).

4. Досвід правового регулювання виникнення службово-трудових відносин із кандидатами на посаду судді в держава-членах Європейського Союзу хоча й має спільну логіку врегулювання процедури виникнення вказаних правовідносин за участю кандидата на посаду судді, проте не є

уніфікованою та, відповідно, відрізняється у різних європейських державах. Зокрема у Латвійській Республіці, Республіці Хорватія, ФРН та Чеській Республіці неоднаковими є вимоги щодо складових елементів спеціальної трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді (у Німеччині кандидатом на посаду судді повинна бути особа, яка володіє необхідними для виконання функцій судді соціальними навичками; у Латвії не може бути суддею особа, котра була штатним чи позаштатним працівником КДБ СРСР) та їх характеристик (у Чехії існує вимога, що вища юридична освіта кандидатом на посаду судді має бути здобута у чеських навчальних закладах). Також у вказаних держава-членах ЄС різняться й процедури добору, призначення суддів (кількість стадій та тривалість їх здійснення, методики добору суддів).

Слід звернути увагу на те, що відсутня єдина методика виникнення службово-трудових відносин із кандидатами на посаду судді також і в окремих державах-членах ЄС, зокрема це стосується держав з федеративним устроєм. Наприклад, у багатьох землях ФРН виникненню службово-трудових відносин між суддею та державою (землею) передують процедури, здійснювані Комісією з відбору суддів, хоча у низці земель (у Саксонії, Нижній Саксонії, Саксонії-Ангальті, Північній Рейн-Вестфалії та у Саарланді) аналогічні комісії не створюються, а діють альтернативні методи добору суддів.

5. Під час виникнення службово-трудових відносин за участю кандидата на посаду судді, а особливо у процедурах, що передують цьому моменту, можуть порушуватись права цієї особи, котрі передбачаються законодавством про судоустрій та статус суддів, а так само й ті права, що випливають з положень законодавства України про працю. У зв'язку з цим протягом останніх років до ВС подаються (а ним розглядаються) позовні заяви особами, які вважають, що їх права були порушені ВККСУ та/або ВРП, на підставі чого позивачі, як вони вважають, втратили можливість реалізувати своє право на працю шляхом доступу до суддівства (за рахунок

вступу у відповідні службово-трудові відносини). Аналізуючи відповідну категорію справ, можемо дійти висновку, що в контексті проблематики виникнення службово-трудових відносин із кандидатами на посаду судді до ВС подаються (а ним розглядаються) позовні заяви з вимогами про: 1) визнання незаконним та скасування рішення про відмову в допуску до участі у доборі кандидатів на посаду судді місцевого суду (як правило, це стосується рішень про відсутність у заявника спеціальної трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді у належному обсязі, ненадання заявником усіх документів, які необхідно подавати до Комісії разом із заявою про участь у доборі на посаді судді), а також зобов'язання допустити до участі заявника у відповідному доборі; 2) визнання протиправними та скасування рішення ВККСУ, якими порушувалась процедура проведення кваліфікаційного іспиту щодо кандидата на посаду судді; 3) неправомірність бар'єрів, встановлених ВККСУ, які унеможливлюють призначення на посаду судді, а саме про: визнання недійсним та скасування рішення ВККСУ про припинення розгляду заяви зарахованого до резерву на заміщення вакантної посади судді; про рекомендування його на посаду судді, що обумовлено втратою цим органом процесуальних повноважень рекомендувати кандидата, котрий був зарахований до резерву на заміщення вакантної посади судді та включений до рейтингового списку, на посаду судді за процедурою, встановленою діючим Законом України «Про судоустрій і статус суддів»; визнання недійсним та скасування рішення ВРЮ про відмову у внесенні подання Президентові України про призначення на посаду судді.

Аналіз судової практики у цій категорії справ дозволяє зробити висновок, що позовні заяви, які подавались до ВС на рішення та дії ВККС, ВРП (ВРЮ), не стосуються питання дійсного порушення прав кандидатів на посаду судді, адже відповідні рішення та дії приймались (вчинялись) вказаними органами у повній відповідності з діючим законодавством, яке не завжди правильно тлумачать позивачі у проаналізованих справах.

РОЗДІЛ 3
ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРЕБІГУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІЗ СУДДЯМИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

3.1 Правове регулювання перебігу трудових відносин із суддями в Україні

У сучасних умовах розвитку України національне законодавство нашої держави характеризується нестабільністю, наявністю суперечностей та великою кількістю норм, що не відображають механізму їх реалізації. При цьому «саме у сфері праці виникає багато проблем, що не дають змоги реалізувати закріплені Конституцією України права, свободи та законні інтереси громадян» [479, с. 104-105]. Це питання має надзвичайне теоретичне та практичне значення, адже, як зауважує український науковець В.М. Андріїв, «саме по собі визначення пріоритету прав і свобод людини ще не свідчить про реальність їхнього забезпечення» [480, с. 1].

Однією з цих важливих проблем є поширення законодавства про працю на державних службовців, а особливо – на службово-трудову діяльність суддів. У цьому контексті слід погодись з провідним українським юристом-трудовиком М.І. Іншиним, котрий наголошує на тому, що трудове право, як і будь-яка інша галузь права, «характеризується єдністю і диференціацією» [481, с. 136]. Саме тому необхідно сьогодні виявити закономірності поширення на службово-трудову діяльність суддів норм трудового законодавства України, доцільність обмежень поширення сфери законодавства про працю на окремі аспекти врегулювання службово-трудової діяльності суддів. При цьому вказане завдання може бути вирішеним лише в контексті критичного аналізу правового регулювання наступних *етапів й обставин перебігу трудових відносин за участю суддів*.

1. *Обрання, призначення та перебування суддів на адміністративних посадах*. Вітчизняний науковець В.М. Андріїв цілком точно підмічає, що практично у будь-якому трудовому колективі працівники виснажуються т. зв. «моральною задухою», обумовленою тотальними обмеженнями, що не дають працівнику необхідних можливостей для реалізації його потенціалу. З огляду на це, держава, а також суспільство та трудові колективи, на думку провідного юриста-трудовика, повинні усіма можливими засобами підтримувати працівника й створювати найбільш сприятливий для нього режим уможливлення розвитку його особистості [482, с. 222]. У свою чергу, український провідний юрист-трудовик М.І. Іншин цілком справедливо наголошує на потребі ґрунтовного переосмислення ідеології трудового права, зокрема й у частині «зміни ставлення до працівника як до особистості, яка має змогу реалізувати себе у трудових відносинах» [483, с. 66]. Це безпосереднім чином стосується також таких працівників, як судді, котрим надається право на самореалізацію у межах триваючих трудоправових відносин, зокрема шляхом можливості зайняття адміністративної посади. Водночас учені зазначають, що адміністративними посадами у загальному сенсі є ті посади, яким властиві управлінські (адміністративні) повноваження. Відповідно до цього «для адміністративної посади властивим є не будь-який комплекс прав і обов'язків, а саме такий, що притаманний керівникові та направлений на організаційне керівництво» [484, с. 135]. З огляду на це, зазначимо наступне: 1) перебування судді на адміністративній посаді суттєво позначається і на його правовому статусі як суб'єкта трудового права, учасника службово-трудових правовідносин; 2) суддя, котрий займає адміністративну посаду в суді, виконує важливу трудоправову роль, подібну до тієї, яку здійснює керівник підприємства (організації, підприємства), хоча вона й характеризується низкою особливостей; 3) можливість зайняття адміністративної посади сприяє самореалізації судді.

Отже, можливість суддів бути призначеними на адміністративні посади у суді являє собою окрему важливу обставину перебігу трудових

правовідносин за участю суддів, якому вже приділялась досить широка увага багатьох українських вчених, хоча й переважно адміністративістів [див., напр.: 485; 486, с. 78].

Розглядаючи означену обставину перебігу службово-трудових правовідносин за участю судді, зазначимо, що специфічною властивістю правового статусу суддів є те, що вони можуть обиратися на адміністративні посади в суді (лише суддя може обиратись на ці посади), тобто на посади голови суду та заступника (заступників) голови суду, набуваючи додаткових повноважень. Саме тому українськими науковцями справедливо наголошується на помилковості підходів вчених, якими не диференціюються правові статуси суддів у залежності від перебування судді на адміністративних посадах у суді. З цим слід погодитись, адже вказані посади передбачають володіння суддями, наприклад, представницькими, кадровими, виконавчо-розпорядчими повноваженнями [487, с. 142; 488, с. 130], що різняться в залежності від місця суду в судовій ієрархії [489, с. 47]. Саме тому І.В. Дем'яненко вважає, що в цьому аспекті більш доцільним буде вести мову про те, що суддя, котрий перебуває на адміністративній посаді, по-перше, має повноваження судді, по-друге, має «спеціальні повноваження, обумовлені його перебуванням на адміністративній посаді» [490, с. 269].

Звернемо увагу на те, що відповідно до частин 2 і 3 ст. 20 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] голова місцевого суду (його заступник), голова апеляційного суду (його заступники), голова вищого спеціалізованого суду (його заступники) обираються на посади зборами суддів відповідного суду шляхом таємного голосування більшістю від кількості суддів відповідного суду з числа суддів цього суду строком на три роки, але не більш як на строк повноважень судді.

Слід мати на увазі, що перебування судді на адміністративній посаді у суді, так само як і звільнення його з цієї посади, не призводить до автоматичного усунення його від здійснення повноважень судді відповідного суду [491, с. 254-255]. Вказане пояснюється тим, що для того, щоб зайняти

адміністративну посаду у суді та перебувати на ній, як ми вже зазначали, необхідно бути суддею (припинення суддівських повноважень припиняє повноваження, обумовлені перебуванням на адміністративній посаді, однак, припинення повноважень, обумовлених перебуванням на адміністративній посаді, не припиняє суддівських повноважень, які є пріоритетними).

2. *Забезпечення гідних (безпечних, здорових і справедливих) умов праці суддів*. Згідно із ст. 139 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] суддя забезпечується за рахунок коштів Державного бюджету України мантією та нагрудним знаком, а також окремим кабінетом, робочим місцем та необхідними для роботи засобами. При цьому вказана норма законодавства як спеціальна нормативна основа для забезпечення гідних умов праці суддів значним чином конкретизується у підзаконних актах, зокрема у правилах внутрішнього службового та трудового розпорядку судів, сутнісний зміст норм яких має безпосередню трудоправову природу. У якості прикладу розглянемо Правила внутрішнього службового та трудового розпорядку у Млинівському районному суді Рівненської області від 27 грудня 2016 року [492]. У підпунктах 1-4 п. VII цих Правил зазначається, що умови праці на робочому місці, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються суддею, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці. Саме голова суду зобов’язаний «забезпечити безпечні умови праці, належний стан засобів протипожежної безпеки, санітарії і гігієни праці», а тому, «за стан пожежної безпеки та дотримання інструкцій з охорони праці в органі державної влади відповідає голова суду та визначена ним відповідальна особа, на яку покладено такий обов’язок». У зв’язку із цим «інструктування з охорони праці та протипожежної безпеки має здійснювати особа, на яку головою суду покладені відповідні функції у суді». При цьому судді повинні дотримуватись правил техніки безпеки, виробничої санітарії і гігієни праці, протипожежної безпеки.

Отже, можемо дійти думки, що спеціальними нормами чинного законодавства про працю та про судоустрій і статус суддів відображені загальні трудоправові правила з приводу забезпечення працівників гідними умовами праці, з урахуванням того, що ці умови праці судді виявляються в тому, що виробничі, санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні та соціальні фактори виконання суддями своїх судових повноважень (повноважень на адміністративних посадах у суді) не спричиняють шкоди для судді, а саме для його життя і здоров'я [493].

На важливість означеної обставини перебігу службово-трудових правовідносин за участю судді закономірним чином звертають увагу, щонайперше, міжнародні організації (це нами було продемонстровано у попередніх розділах цього наукового дослідження), КСУ та Рада суддів України. Наприклад, у Рішенні РСУ «Про заходи забезпечення безпеки судів і суддів, охорони судів та осіб, котрі беруть участь у здійсненні судочинства» від 26 жовтня 2018 року [494] наголошувалось на тому, що безпека суддів та охорона приміщень судів є «однією з основних гарантій незалежності суддів та системи правосуддя в цілому». Водночас у вказаному документі РСУ констатувала, що «останнім часом спостерігається збільшення випадків нападів на суддів та членів їх сімей, завдання шкоди їх життю, здоров'ю чи майну. Такі випадки призводять до дестабілізації діяльності судової влади, становлять загрозу утвердженню в Україні принципу верховенства права, підривають основи правопорядку в державі, завдають непоправної шкоди авторитету України на міжнародній арені». Утім, попри те, що умови праці суддів мають важливий публічний контекст, слід мати на увазі й те, що ці умови відіграють також важливу трудоправову роль у службово-трудовій діяльності судді.

Зауважимо, що вказані спостереження також стосуються інших етапів та обставин перебігу досліджуваних службово-трудових правовідносин, що нами буде продемонстровано далі. Окрім того, наведені аспекти вже відзначались іншими українськими вченими. Зокрема українська юрист-

трудовик Т.В. Штих прямо вказує на «плюралізм статусу судді», який «впливає на межі реалізації трудових прав і обов'язків» [48, с. 686], які мають своєрідне відображення в обставинах та етапах перебігу відповідних службово-трудових правовідносин.

Саме тому вчені зазначають, що умови праці судді повинні відповідати правилам і стандартам (здорові, безпечні умови праці) діючого законодавства України про працю. У цьому сенсі слід мати на увазі, що «працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для середовища чи довкілля». Водночас суддя як особливий суб'єкт трудових відносин «забезпечується державою захистом себе та своїх трудових функцій і може застосовувати ряд дій, передбачених законом, для здійснення захисту. Кожен професійний суддя має гарантовану державою особисту охорону свого житла і майна, може мати для власної безпеки та безпеки своєї сім'ї зброю, яку також може використовувати для сповіщення про небезпеку» [26, с. 572-573].

Також звернемо увагу на те, що публічно-правові та приватноправові контексти умов праці, важливості їх забезпечення (приведення до рівня гідних умов праці) перетинаються, що є цілком закономірним, зважаючи на значення трудової діяльності судді. Українські вчені Н.М. Кушнір та А.В. Лопатін вже вказували на те, що неналежні умови праці суддів (працівників апарату суду) слід розглядати в якості однієї з важливих підстав допущення суддями судових помилок [495, с. 78; 496, с. 93]. Утім, попри важливість цього питання для забезпечення прав і законних інтересів учасників судових процесів, суспільства та держави, а також для захисту службово-трудових і особливих суддівських прав суддів, слід констатувати, що наразі реалізація вказаного в нормативній та правозастосовній дійсності характеризується численними проблемами, з огляду на які можна стверджувати про те, що держава сьогодні ще не забезпечує гідну працю

суддів, у першу чергу, у частині забезпечення безпечних та здорових умов праці.

У цьому сенсі звернемо увагу на те, що Рада суддів України у своєму Рішенні «Щодо неналежної реалізації Закону України «Про державний захист працівників суду»» від 07 грудня 2017 року № 76 [497] безпосередньо визнала неналежною практичну реалізацію положень відповідного Закону України й звернулась до Генерального прокурора та до Міністра внутрішніх справ України з приводу необхідності посилення нагляду за додержанням законів стосовно забезпечення державного захисту судів, суддів і працівників апарату судів та щодо необхідності неухильного виконання вимог закону про забезпечення громадського порядку в судах та охорони приміщень судів, захисту життя та здоров'я суддів, працівників апарату судів та учасників судового процесу. Окрім того, у Рішенні «Про стан охорони приміщень судів України» від 07 грудня 2017 року № 78 [498] РСУ констатувала, що із 768 приміщень, в яких розміщуються апеляційні та місцеві суди, 464 (60 %) приміщення не охороняються взагалі, 161 (22 %) – охороняються лише вдень, а 7 (1 %) – лише вночі. Цілодобовою охороною підрозділами НПУ забезпечується лише 136 приміщень, тобто 18 % від усієї кількості приміщень, в яких розміщуються апеляційні та місцеві суди. Саме тому у цьому Рішенні Рада суддів звернулась до Голови НПУ та Командувача НГУ з вимогою забезпечити безпеку судових установ, суддів, працівників апаратів судів та вжити заходи щодо усунення загрози безпеки суддів. Окрім того, цим рішенням РСУ звернулась до ДСА України та ВРП щодо термінового початку роботи ССО.

У рішенні XV чергового з'їзду суддів України «Про стан здійснення правосуддя в умовах судової реформи у 2017 році» від 07 березня 2018 року [499] було визнано, що стан незалежності судів і суддів потребує посилення, зокрема з питань щодо охорони судів, життя, здоров'я та майна суддів і їх сімей. Так, з цього приводу з'їздом суддів України вирішено звернутись з пропозиціями до ВР України, Президента України, КМУ відносно:

а) невідкладного розроблення та прийняття спеціального Закону України «Про службу судової охорони», що регулюватиме правовий статус вказаного суб'єкта «як правоохоронного органу з наділенням його повноваженнями, достатніми та необхідними для негайного реагування і припинення проявів неповаги до суду, тиску на суддів, втручання у здійснення правосуддя»; б) розробки та внесення на розгляд законопроекту щодо змін до абз. 1 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» [500] про доповнення переліку правоохоронних органів, що здійснюють державний захист працівників суду, Службою судової охорони і підтримання громадського порядку в судах; в) розробки законопроекту з приводу внесення змін до КК України та КУпАП [501] щодо підвищення захисту органів судової влади від протиправних посягань. Ці пропозиції були відображені у ст. 26 Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» у зв'язку з прийняттям Закону України «Про Вищий антикорупційний суд»» від 12 липня 2018 року № 2509-VIII [502], якою передбачається заміна ст. 160 Закону України «Про судоустрій і статус суддів [8] главою 4 «Служба судової охорони», у якій, зокрема, зазначено, що «підтримання громадського порядку в суді, припинення проявів неповаги до суду, а також охорону приміщень суду, органів та установ системи правосуддя, виконання функцій щодо державного забезпечення особистої безпеки суддів та членів їхніх сімей, працівників суду, забезпечення у суді безпеки учасників судового процесу здійснює ССО». Водночас ст. 27 цього законодавчого акта передбачалось відкладення кінцевої дати забезпечення виконання в повному обсязі ССО своїх повноважень, а саме до 01 січня 2019 року (раніше цією датою було 01 січня 2018 року). На сьогоднішній день, як вже нами зазначалось у підрозділі 2.1 цієї наукової праці, окреслена проблема поступово вирішується РСУ. При цьому наразі ССО ще перебуває у стані оптимізації свого правового статусу. Це обумовлено тим фактом, що вона у практичній дійсності не завжди здатна

повноцінно виконувати покладені на неї функції й належним чином захищати життя та здоров'я суддів, їх право на гідну працю від зловмисників.

Окремим питанням постає проблема забезпечення здорових умов праці суддів у контексті їх психічного здоров'я. Українська учена В.В. Пузанова справедливо зауважує, що «професійна діяльність суддів відрізняється високою соціальною значущістю, стресогенністю, значними нервово-психічними та інтелектуальними навантаженнями, підвищеною індивідуальною відповідальністю (респонсібілітивністю), багатоплановим і евристичним змістом розв'язуваних судових завдань, варіативністю та нестандартністю ситуацій в умовах дефіциту часу (також у зв'язку із надмірним навантаженням на суддів та дефіциту суддів, котрий почав спостерігатись з 2014 року), вираженою організаторською спрямованістю із значною кількістю комунікативних контактів». Суттєво загострює це питання той факт, що в Україні, як і в сусідній Республіці Польща, наразі «спостерігається серйозний тиск на судову гілку влади», що «неприпустимо для демократичної та правової держави». З огляду на це, учена доходить справедливого висновку, що на сьогоднішній день необхідним є «створення Психологічної служби в судовій системі, а також створення «кабінетів психологів» у кожному суді. Саме за допомогою вказаної служби судді зможуть отримати належну психологічну допомогу та підтримку, а учасники судового засідання – належне відправлення правосуддя, адже неналежний психічний стан судді, обумовлений надмірним професійним навантаженням та протиправним тиском на нього, призводить до судових помилок, які знижують авторитет судової гілки влади та суддів)» [503, с. 95-96].

З огляду на викладене, слід констатувати, що за останні роки був значним чином знижений стан безпеки суддів на робочому місці, про що свідчать не лише наведені у цьому дослідженні факти, але й інші численні факти, викладені у рішеннях РСУ та ВРП, матеріалах прес-служб судових органів, а також у матеріалах ЗМІ. Звісно, наразі (особливо з 2019 року) держава робить окремі кроки, спрямовані на вирішення кризового стану

безпеки суддів, проте створення ССО та її функціонування ще недостатньо для ефективного протистояння криміналізації суспільства, падінню правової культури у суспільстві, а саме тим умовам, за яких можливі факти тиску на суддів, продукується нівелювання стандартів гідної праці суддів як державними органами, так й іншими суб'єктами публічної адміністрації. За таких умов, звісно, суддя не може належним чином виконувати свою суддівську роботу, а тому в практичній дійсності спостерігається подальше загострення кадрової кризи у системі правосуддя, яку держава вирішує, серед іншого, за рахунок укрупнення судів (об'єднання судів, в яких немає суддів, із судами, в яких ще залишились судді).

3. *Робочий час і час відпочинку суддів*. Поняття «робочий час судді» вчені визначають як «час відповідно до встановлених норм тривалості, протягом якого він виконує свої трудові обов'язки, з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку відповідного суду» [504, с. 38]. Ця обставина перебігу службово-трудових правовідносин за участю судді у приватноправовому контексті має особливе значення у тому сенсі, що: 1) від неї походить інша складова цих правовідносин – час відпочинку; 2) час роботи дозволяє встановити проміжок часу, протягом якого суддя в обов'язковому порядку має виконувати свої суддівські обов'язки (службово-трудові обов'язки, що випливають з адміністративної посади, якщо він таку займає) та таким чином ідентифікувати час та дії судді, які можуть кваліфікуватись в якості порушення службової дисципліни, хоча ця суддівська дисципліна може порушуватись суддею й в позаробочий час [505].

У контексті трудової діяльності судді робочий час відображає період часу, протягом якого суддя реалізує свої суддівські повноваження, здійснюючи правосуддя (у контексті теорії провідного юриста-трудовика М.І. Іншина про роль правосвідомості у механізмі реалізації права на відпочинок [506, с. 10] наведене означає, що такий працівник повинен, керуючись своєю правосвідомістю та нормативними і фактичними

обставинами дійсності, врегульовувати власний робочий час). З цього випливає, що окреслені два контексти робочого часу судді є взаємопов'язаними.

Наприклад, вчені звертають увагу на справедливість судження про те, що «правильне використання суддею свого робочого часу має своїм наслідком суттєве покращення у роботі, тобто належне забезпечення кожному права на справедливий суд у розумні строки». При цьому до основних ознак, що свідчать про наявність у судді проблеми з робочим часом, вчені відносять наступне: 1) суддя працює надурочно (кілька годин після закінчення робочого часу); 2) залишок справ поточного періоду перевищує рівень їх надходження (необхідно у цьому разі співставити кількість одержаних справ і матеріалів для розгляду та зданих, оцінити динаміку цього процесу); 3) суддя порушує строки розгляду справ (як правило посилаючись на надмірне навантаження); 4) суддя невчасно складає повний текст судового рішення (ця інформація фіксується автоматично); 5) перед відпусткою та тривалими святами справ до розгляду призначено значно більше, ніж у звичайні дні, інтервали між справами незначні, частина справ відкладається [507, с. 4, 13].

Окреслені проблеми в практичній дійсності виникають як у результаті невміння судді розпоряджатись робочим часом чи зловживання своєю свободою у регулюванні робочого часу, так і недосконалістю правового регулювання перебігу робочого часу суддів.

Зазначимо, що робочий час суддів врегульовується положеннями Кодексу законів про працю України [508], Закону України «Про судоустрій і статус суддів [8], інших нормативно-правових актів, які регламентують трудові відносини, а також правилами внутрішнього трудового розпорядку відповідного суду. Для прикладу розглянемо Правила внутрішнього трудового розпорядку Ямпільського районного суду Сумської області від 01 червня 2018 року [509], метою яких, серед іншого, є «забезпечення раціонального використання робочого часу». П. 5.1 цих Правил

встановлюється, що тривалість робочого часу суддів не може перевищувати 40 годин на тиждень з урахуванням того, що судді працюють п’ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями (субота, неділя), а робочий час з понеділка по четвер триває з 8:00 годин до 17:15 години, у п’ятницю з 8:00 годин до 16:00 години (робочий час напередодні святкових днів скорочується, як це передбачено ст. 73 КЗпП України [508]). Вказаний робочий час судді підлягає обліку, який здійснюється у табелі обліку використання робочого часу, що вноситься до автоматизованої системи документообігу суду.

Протягом усього перебігу робочого часу суддя може залишати робоче місце не інакше як з дозволу голови суду. У випадках, коли суддя за наявності поважних причин не має можливості вийти на роботу, він, як це передбачено абз. 5 п. 5.4 даних Правил, повинен до 08:30 години дня невиходу на роботу повідомити про це голову суду та службу управління персоналом. Водночас «виникнення поважних причин внесення змін протягом робочого дня до табеля робочого часу судді, які будуть підтверджені документально, мають бути невідкладно доведені суддею до відома голови суду та працівникові служби управління персоналом».

У ст. 45 Основного Закону України конституцієдавцем проголошується принцип «Кожен, хто працює, має право на відпочинок», а це право має забезпечуватись наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час [5]. Вказане правило знаходить своє відображення також у правилах внутрішнього трудового розпорядку для суддів у судах, зокрема і в тих, що нами аналізуються у відповідній частині. У п. 5.2 Правил зазначається, що перерва на відпочинок і харчування триває з 12:00 години до 13:00 години (цей час суддя використовує на свій розсуд, у тому числі може відлучатися з місця роботи) і не включається в робочий час. У п. 5.8 Правил закріплена норма, відповідно до якої суддям за загальним правилом, передбаченим ч. 1

ст. 136 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 робочих днів з наданням допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу судді, а суддям, котрі мають стаж роботи понад 10 років, – додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів. Черговість надання відпусток суддям має визначатись графіком, що «складається з урахуванням необхідності забезпечення належної роботи суду і створення сприятливих умов для відпочинку працівників суду» і затверджується головою суду на кожен календарний рік не пізніше 01 січня та доводиться до відома всіх працівників суду (п. 5.10).

Аналізуючи правове регулювання часу роботи та відпочинку суддів в Україні, варто звернути увагу також на взаємозв'язок цих періодів часу у світлі заборони здійснення суддями позаслужбової діяльності. В цьому контексті зауважимо, що відповідно до однієї з вимог несумісності, закріпленій у п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції» та ч. 2 ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], суддя не може поєднувати свою діяльність із підприємницькою, адвокатською діяльністю, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, а також входити до складу керівного органу чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку. Означене, певна річ, стосується також і позаробочого часу суддів. Водночас вказаними нормативно-правовими актами та ст. 127 Конституції України [5] суддям дозволяється займатися викладацькою, науковою чи творчою діяльністю, у тому числі і з метою одержання прибутку.

При цьому жоден з чинних нормативно-правових актів не містить певних уточнень, обмежень щодо виконання суддями наукової, викладацької чи творчої роботи у робочий та позаробочий час. На цю обставину звернув увагу КСУ у своєму Рішенні від 06 жовтня 2010 року № 21-рп/2010 у справі № 1-27/2010. Суд зауважив, що питання меж діяльності суддів у викладацькій, науковій та творчій сферах повною мірою унормовано

Конституцією України (ст. 127), законом не можуть встановлюватися будь-які обмеження права на цю діяльність, крім випадків, передбачених Основним Законом України. Проте, на думку КСУ, з метою ефективного використання робочого часу державними посадовими особами законодавцем можуть бути передбачені додаткові дозвільні механізми (регулятори), які «унормовують їх участь у науковій і викладацькій діяльності не за основним місцем роботи, але не шляхом визнання цих дій корупційними і встановлення адміністративної відповідальності лише за сам факт здійснення її не в позаробочий час», що випливає з того, що «будь-яке обмеження прав людини і громадянина повинне бути не тільки юридично обґрунтованим, а й соціально виправданим і адекватним» [510].

Варто також звернути увагу на позицію РСУ з цього приводу, яка відображена у її Рішенні «Про надання роз'яснень щодо викладацької, наукової чи творчої роботи судді» від 07 лютого 2018 року № 8 [511]. У цьому документі Рада суддів відзначає, що «суддя має право займатися викладацькою, науковою чи творчою діяльністю без будь-яких обмежень, якщо це не шкодить інтересам здійснення правосуддя», а саме: «Суддя повинен надавати пріоритет здійсненню правосуддя над усіма іншими видами діяльності», як це передбачено у ст. 16 Кодексу суддівської етики.

Зважаючи на викладене, можна дійти висновку, що досягнення в практичній дійсності балансу роботи і відпочинку судді сприяє належному виконанню ним службово-трудової функції, а також є результатом ефективного нормативного закріплення та реалізації стандартів гідної праці у системі правосуддя. Недосягнення такого балансу (у частині фактичного збільшення обсягу часу роботи, що не обумовлено неефективним виконанням працівником своїх завданнях) призводить до того, що суддя перебуває у стані експлуатації, працює в негідних умовах праці, не може ефективно здійснювати суддівські повноваження, а отже, – не може належним чином сприяти побудові в країні правової держави, що є процесом, багато в чому залежним від трудової діяльності суддів. Попри це, за сучасних

умов ми можемо спостерігати критичне розбалансування режиму праці та відпочинку суддів в Україні, що обумовлено постійним зростанням робочого навантаження на суддю, спричиненим як кадровою кризою у системі правосуддя, так і тим фактом, що до суду все в більшій мірі звертаються особи за захистом, вбачаючи в суді найбільш ефективного владного суб'єкта, котрий культивує справедливість і розв'язує приватноправові та публічно-правові спори. Саме тому у найближчій перспективі необхідно подолати кадрову кризу у системі правосуддя, однак не шляхом укрупнення судів, що є імітацією вирішення проблеми, а забезпеченням ефективної роботи ВККСУ, створенням належних умов праці суддів, забезпеченням належного рівня безпеки суддів на робочому місці та поза робочим місцем тощо.

4. *Отримання суддями заробітної плати (суддівської винагороди)*. У ст. 130 Конституції України [5] закріплюється обов'язок держави забезпечувати фінансування діяльності суддів. Для цього у Державному бюджеті України окремо визначаються видатки на утримання судів з урахуванням пропозицій ВРП, беручи до уваги те, що розмір винагороди судді має встановлюватись законом про судоустрій. Саме тому в ч. 1 ст. 135 Закону України «Про судоустрій статус суддів» встановлюється правило, відповідно до якого «суддівська винагорода регулюється цим Законом та не може визначатися іншими нормативно-правовими актами». Окрім того, КСУ у Рішенні від 04 грудня 2018 року № 11-р/2018 в справі № 1-7/2018(4062/15) [512] зауважує, що «захищеність суддів на рівні Конституції України є найважливішою гарантією незалежності судової влади, неупередженого, об'єктивного, безстороннього та незалежного виконання суддями своїх обов'язків щодо захисту прав і свобод людини і громадянина, забезпечення верховенства права та конституційного ладу в державі». Утім, на нашу думку, важливо додати й те, що зазначена захищеність суддів на конституційному рівні має прямий та опосередкований контексти (так само, як і у випадку з умовами праці суддів): прямий контекст міститься у ст. 130 Конституції України, а опосередкований – у нормах Основного Закону

України, в яких закріплюються трудові права працездатних осіб, серед яких є оплатність трудової діяльності.

Не викликає сумнівів, що цей подвійний контекст конституційного захисту суддів має особливе значення стосовно питання отримання ними трудового доходу (суддівської винагороди) за виконання відповідної особливої функції держави, адже цей дохід (винагорода) відіграє не лише важливу публічну функцію (забезпечення незалежності суддів тощо), але й приватну функцію (соціальну загалом та трудоправову зокрема). *По-перше*, суддівська винагорода для судді є основним джерелом для його існування (може становити важливу частину джерела доходу сім'ї судді). *По-друге*, виконання роботи без винагороди є несправедливим ставленням (експлуататорською практикою чи практикою, близькою до експлуататорської) до того, хто виконує цю роботу, що є неприпустимим в соціальній та правовій державі, якою намагається бути Україна. *По-третє*, отримання суддівської винагороди у гідному розмірі дозволяє розглядати роботу суддів в якості їх гідної праці, яка сприяє підвищенню рівня гідності самого судді, членів його родини.

Тобто суддівська винагорода та фінансове забезпечення діяльності суддів загалом відіграють своє концептуальне значення лише тоді, коли вони є належними, гідними. Цю ж думку поділяють й інші вчені, наприклад, О.М. Овчаренко, який вказує на те, що «належне фінансове забезпечення діяльності суддів спрямоване на досягнення такого рівня їх життя, який відповідає важливості виконуваних ними державно-владних повноважень». Окрім того, вказані гарантії «повинні діяти як під час виконання суддями своїх обов'язків, так і після завершення ними своєї професійної кар'єри, а також виконувати стимулюючу функцію, спонукаючи носіїв судової влади до сумлінної праці» [216, с.266]. Саме тому до питання врегулювання принципів суддівської винагороди міжнародні організації та нормотворці підходять з належною ретельністю. У доповіді першої дослідницької комісії МАС «Про заходи щодо забезпечення доброчесності та боротьби з корупцією в судовій

системі» зазначається, що низка держав (Австралія, Австрія, Вірменія, Грузія, Данія, Ірландія, Ліхтенштейн, Німеччина, Об'єднане Королівство, Франція, Хорватія та Швеція) виходять з того, що посадові оклади суддів, а також суддівські умови праці, пенсії, інші належні їм виплати повинні бути прийнятним чином щедрими (*reasonably generous*), тобто бути спроможними знизити будь-які зловживання у роботі суддів, зокрема корупційні діяння. У вказаній доповіді звертається увага на те, що у Франції вважають, що винагорода судді не має бути фіксованою, не повинна пов'язуватись із показниками ефективності, тобто виходити з «кількісних результатів» (*quantitative results*), а в Норвегії переконані, що заробітна плата та пенсія судді повинні відображати суддівську відповідальність і рівень посади. «Ці умови повинні бути захищені від звуження з боку виконавчої влади протягом всього терміну перебування судді на посаді, щоб таким чином уникнути загрози незалежності судової влади» [513].

Що стосується нашої держави, то для суддів в Україні встановлена особлива система оплати праці, що «відповідає специфіці виконуваної ними трудової функції» [514, с. 196]. Суддівська винагорода згідно з ч. 2 ст. 135 Закону України «Про судоустрій статус суддів» виплачується судді з дня зарахування його до штату відповідного суду (якщо інше не встановлено цим Законом) та має складатись з посадового окладу і доплат (доплати виплачуються лише судді, який здійснює правосуддя, включаючи і випадки тимчасової непрацездатності судді, перебування його у щорічній оплачуваній відпустці). До видів цих доплат законодавець відносить наступні доплати: а) доплата за вислугу років, що розраховується за наступним методом: якщо у судді наявний стаж роботи більше 3 років – 15 %, більше 5 років – 20 %, більше 10 років – 30 %, більше 15 років – 40 %, більше 20 років – 50 %, більше 25 років – 60 %, більше 30 років – 70 %, більше 35 років – 80 % посадового окладу; б) доплата за перебування на адміністративній посаді в суді у розмірі 5 % (отримує суддя, котрий обіймає посади заступника голови суду, секретаря, голови судової палати, секретаря Пленуму ВС, секретаря

Великої Палати ВС) чи 10 % (отримує суддя, який обіймає посаду голови суду); в) доплата за науковий ступінь у розмірі 15 % (за наявності ступеня кандидата наук чи доктора філософії із відповідної спеціальності) чи 20 % (доктора наук із відповідної спеціальності); г) доплата за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці, у розмірі залежно від ступеня секретності відповідної інформації, а саме у розмірі 5 % (відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «Таємно») чи 10 % (відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «Цілком таємно»).

Чинним законодавством, а саме частинами 3 і 4 ст. 135 Закону України «Про судоустрій статус суддів», закріплюється базовий розмір посадового окладу судді. На сьогоднішній день цей оклад становить: для судді місцевого суду – 30 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, вищого спеціалізованого суду – 50 прожиткових мінімумів для працездатних осіб; судді ВС – 75 прожиткових мінімумів для працездатних осіб. Водночас до базового розміру посадового окладу передбачене застосування регіональних коефіцієнтів, якими враховується кількість населення у населеному пункті, в якому суддя здійснює правосуддя, а саме: 1,1 – кількість населення щонайменше 100 тис. осіб; 1,2 – кількість населення щонайменше 500 тис. осіб; 1,25 – кількість населення 1 мільйон осіб. У тих же випадках, коли суд розміщується в декількох населених пунктах, має застосовуватися регіональний коефіцієнт за місцезнаходженням органу, який провів державну реєстрацію цього суду.

Чинне законодавство про судоустрій та статус суддів поділяє суддів на дві групи, приналежність до яких значним чином відображається на розмірі отримання суддею суддівської винагороди. У цьому сенсі мова йде про суддів, які за результатами кваліфікаційного оцінювання (сутність цього оцінювання буде розкрита нами далі, а саме у п. 8 «Кваліфікаційна атестація суддів»): а) підтвердили відповідність займаній посаді (пройшли кваліфікаційне оцінювання); б) не підтвердили відповідність займаній посаді (не пройшли кваліфікаційного оцінювання). У п. 22 розділу XII «Прикінцеві

та перехідні положення» Закону України «Про судоустрій статус суддів» встановлюється правило, відповідно до якого право на отримання суддівської винагороди у розмірах, визначених ст. 135 цього законодавчого акта, мають судді, котрі за результатами кваліфікаційного оцінювання підтвердили відповідність займаній посаді (здатність здійснювати правосуддя у відповідному суді) або призначені на посаду за результатами конкурсу, проведеного після набрання чинності вказаним Законом. Таким чином, судді, які на день набрання чинності зазначеним Законом пройшли кваліфікаційне оцінювання та підтвердили свою здатність здійснювати правосуддя у відповідному суді, до 01 січня 2017 року отримують суддівську винагороду, визначену відповідно до положень нового Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]. Водночас до проходження кваліфікаційного оцінювання суддя отримує суддівську винагороду, визначену відповідно до положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року № 2453-VI [375].

Внаслідок цього питання розміру суддівської винагороди регулюється двома законами: а) Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року № 2453-VI [375] у редакції Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд» від 12 лютого 2015 року № 192-VIII [515] – для суддів, які не пройшли кваліфікаційного оцінювання; б) Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року № 1402-VIII [8] – для суддів, які пройшли таке оцінювання. На вказану обставину також звернули увагу РСУ у Рішенні від 17 вересня 2018 року № 48 [516] та КСУ у Рішенні від 04 грудня 2018 року № 11-р/2018 у справі № 1-7/2018(4062/15). КСУ у вказаному Рішенні особливо підкреслює, що ВР України шляхом внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року № 2453-VI [375] періодично змінювала (зменшувала) розмір посадового окладу судді місцевого суду як базової складової винагороди судді. Вказаний висновок випливає з того, що у ч. 3 ст. 129 Закону від 07 липня 2010 року № 2453-VI [375] із змінами, внесеними

Законом від 19 грудня 2013 року № 716-VII [517], вказується, що посадовий оклад судді місцевого суду з 01 січня 2013 року становив 10 мінімальних заробітних плат, а з 01 січня 2015 року повинен був становити 15 мінімальних заробітних плат. Проте згідно із Законом від 28 грудня 2014 року № 76-VIII [518] розмір посадового окладу судді місцевого суду з 01 січня 2015 року було зафіксовано на рівні 10 мінімальних заробітних плат без вказівки на можливість його подальшого збільшення. КСУ також акцентував увагу на тому, що аналогічний розмір посадового окладу судді місцевого суду закріплено в ч. 3 ст. 133 Закону від 07 липня 2010 року № 2453-VI [375] після викладення його у новій редакції Законом від 12 лютого 2015 року № 192-VIII. Таким чином, на думку КСУ, законодавець, періодично зменшуючи розмір посадового окладу судді місцевого суду, «не врахував того, що судді, які не пройшли кваліфікаційного оцінювання, у тому числі з причин, що не залежать від них особисто, та отримують суддівську винагороду за Законом № 2453 в редакції Закону № 192, не втратили гарантій своєї незалежності, передбачених Основним Законом України, оскільки не позбавлені статусу судді».

Таким чином, мова йде про те, що судді, які не пройшли кваліфікаційне оцінювання, дискримінувались законодавцем, котрий передбачав для них виплату меншої суддівської винагороди, ніж та, яку вони мали б отримати (відповідно до зазначених норм законодавства, що були зміненими), що вказує на несправедливість розміру заробітної плати цих суддів, тобто на те, що вона є негідною. Саме з цих та декотрих інших підстав КСУ визнав неконституційними, зокрема, положення ч. 3 ст. 133 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року № 2453-VI [375] у редакції Закону України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII (це положення підлягає застосуванню у його первинній редакції).

5. *Переведення суддів*. Переведення суддів у законодавстві України має риси відповідної процедури, що врегульована у КЗпП України [508], хоча й характеризується низкою особливих ознак. У ст. 82 Закону України «Про

судоустрій і статус суддів» [8] закріплюється правило, згідно з яким суддя може бути переведений (в тому числі тимчасово переведеним до іншого суду того самого рівня і спеціалізації у виді відрядження, що врегульовується ст. 55 вказаного Закону) на посаду судді до іншого суду у відповідному порядку, а саме: а) ВРП; б) на підставі та в межах рекомендації ВККСУ (крім переведення як дисциплінарної санкції; п. 4 ч. 1 ст. 93 Закону), внесеної за результатами конкурсу на заміщення вакантної посади судді, проведеного в порядку, визначеному ст. 79 вказаного Закону; в) лише за наявності згоди судді з приводу цього переведення, крім переведення у разі реорганізації, ліквідації або припинення роботи суду, а також у порядку дисциплінарного стягнення (ч. 2 ст. 52 Закону). При цьому на підставі акта про переведення судді відповідний наказ у залежності від рівня суду видає: голова місцевого суду (п. 4 ч. 1 ст. 24); голова апеляційного суду (п. 4 ч. 1 ст. 29); голова вищого спеціалізованого суду (п. 4 ч. 1 ст. 34).

Важливо також звернути увагу й на те, що в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» [8] окремо врегульовуються особливі випадки переведення суддів, а саме у частині 3 ст. 82 цього законодавчого акта вказується на те, що: а) переведення судді на посаду судді до іншого суду того самого або нижчого рівня може здійснюватися без конкурсу лише у випадках реорганізації, ліквідації або припинення роботи суду, в якому такий суддя обіймає посаду судді (у випадках, коли суддя не погоджується на переведення до іншого суду, ч. 1 ст. 117 зазначеного Закону передбачається звільнення судді з посади); б) переведення судді до іншого суду в порядку дисциплінарної відповідальності здійснюється на підставі подання органу, який ухвалив рішення про притягнення судді до дисциплінарної відповідальності.

6. *Тимчасове відсторонення від здійснення правосуддя*. Вказана обставина перебігу службово-трудових правовідносин за участю судді врегульовується частинами 5, 6 і 8 ст. 49 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]. Зокрема в зазначеному законодавчому акті вказується, що

суддя може бути тимчасово відсторонений від здійснення правосуддя за рішенням, ухваленим ВРП, на строк не більше двох місяців (продовження цього строку здійснюється в тому ж порядку на строк не більше двох місяців) у зв'язку з притягненням до кримінальної відповідальності на підставі вмотивованого клопотання Генпрокурора або його заступника в порядку, встановленому законом. Водночас особливою рисою тимчасового відсторонення суддів є те, що суддя на час цього відсторонення від здійснення правосуддя не позбавляється права на суддівську винагороду, проте позбавляється права на отримання доплат до посадового окладу судді.

7. *Притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності*. Ученими цілком справедливо наголошується на тому, що в трудових відносинах за участю суддів «роботодавцем виступає держава в особі уповноваженого органу, а судді як працівнику притаманний специфічний дуальний статус працівника та державного службовця» [2, с. 299]. Таким чином, суддя, так само як і будь-який інший працівник, що уклав трудовий договір, набуває певних прав і обов'язків (хоча сам характер і зміст трудової функції суддів має свої особливості) [519; 26, с. 572; 46, с. 228], а також несе відповідальність за реалізацію своїх прав і виконання обов'язків. У цьому сенсі йдеться про юридичну відповідальність у трудовому праві, що являє собою суттєву проблему для доктрини трудового права [див., напр.: 520; 521; 522; 523; 524; 525]. Додатково актуалізує це питання той факт, що юридична відповідальність судді як працівника є більш суворою у порівнянні з працівниками загалом.

Вказане обумовлене тим, що судді, на що ми вже неодноразово звертали увагу у цій науковій праці та у кандидатській дисертації [82, с. 13-35], є особливими суб'єктами трудового права (віднесені до спеціальної категорії працівників, тобто працівників із спеціальним правовим статусом). Саме судді як представники судової системи є «суб'єктами, наділеними відповідними правами та обов'язками, що дозволяють їм у повній мірі виконувати свої трудові функції задля забезпечення законності в суспільстві

та верховенства права» [514, с. 195]. При цьому вказані обов'язки повинні виконуватись суддями сумлінно, враховуючи, що «сумлінність у виконанні трудових обов'язків судді диктується самим статусом і рівнем відповідальності за прийняті рішення» [48, с. 689]. Наприклад, український учений В.В. Кузьменко зауважує, що «реалізація принципу верховенства права у суспільстві є допустимою лише за умови визнання законів та тих інституцій, що їх приймають і забезпечують реалізацію, причому функціонування всього державного механізму видається можливим виключно за умови належного виконання такими установами своїх функцій. Особливість трудової функції суддів полягає в необхідності дотримання як законодавчо встановлених норм, так і вимог морального змісту. Їх недодержання чи аморальна поведінка під час роботи або у побуті є підставою для притягнення таких працівників до відповідальності» [526, с. 11]. У свою чергу, О.Л. Польовий зазначає, що «відсутність відповідальності судді за свідоме та систематичне порушення закону породжує безвідповідальність судді, підриває авторитет судової влади та віру громадян у справедливість держави» [527, с. 65]. Вказане обумовлює те, що український законодавець передбачає підвищену дисциплінарну відповідальність для суддів, а українськими вченими [528; 529; 530; 531; 532] приділяється ретельна увага цьому феномену.

Водночас питання дисциплінованості суддів є досить актуальним, зважаючи й на динаміку зростання кількості фактів притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності [533]. Зокрема згідно з інформацією, розміщеною на офіційному веб-сайті ВРП (у спеціальному розділі веб-сайту «Інформація про притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності»), у 2017 році до дисциплінарної відповідальності було притягнуто 96 суддів [534], у 2018 році – 176 суддів [535; 536], у 2019 році (станом на вересень 2019 року) – 123 судді [537; 538].

Зазначимо, що дисциплінарна відповідальність, як справедливо зауважує український науковець П.С. Луцюк, є «юридичною

відповідальністю у трудовому праві дисциплінарного характеру» [539, с. 256] (у контексті консолідуючого підходу до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві [див., напр.: 540, с. 41; 541, с. 151]) та «таким видом юридичної відповідальності, що застосовується у рамках трудового права на підставі норм чинного законодавства до працівника, котрий умисно чи з необережності вчинив дисциплінарний проступок, та характеризується обумовленням спеціального правового статусу порушника (його обов'язком зазнати негативних наслідків морального, організаційного та матеріального характеру) та суб'єкта дисциплінарної влади (правом накласти на порушника трудової дисципліни дисциплінарне стягнення на підставі та у порядку, передбаченому чинним законодавством)» [542, с. 196-197]. При цьому дисциплінарною відповідальністю державних службовців загалом, на думку українського правника та судді А.Ю. Коротких, є «окремий специфічний вираз юридичної відповідальності в трудовому праві», який: 1) «реалізується відповідно до правил і стандартів, які встановлені в законодавстві про працю, а також в окремих спеціальних нормативно-правових актах (які не обов'язково є частиною трудового законодавства, зокрема в нормативно-правових актах адміністративного законодавства)»; 2) «виявляється в практичній дійсності у застосуванні до винуватого (у порушенні службової дисципліни) держслужбовця негативних заходів впливу особистого чи майнового характеру» [543, с. 200-201]. На підставі наведеного слід погодитись із українською ученою Л.Є. Виноградовою в тому, що «дисциплінарна відповідальність суддів являє собою застосування до суддів спеціально уповноваженими органами (кваліфікаційними комісіями) юридичних санкцій за правопорушення в службовій і неслужбовій сфері, визначених Конституцією України і законодавством про судоустрій, які накладаються у вигляді дисциплінарних стягнень у встановленому законом порядку, та перетерпівання суддями відповідних обмежень організаційного та особистого характеру» [544, с. 7]. Учена А.В. Шевченко справедливо зазначає з цього приводу, що метою такої

відповідальності суддів (як «комплексного міжгалузевого правового інституту та спеціального виду дисциплінарної відповідальності») є «забезпечення виконання ними своїх службових обов'язків, дотримання дисципліни і як наслідок – стабільності функціонування судової системи України та гарантування права заінтересованих осіб на справедливий суд» [545, с. 202].

На сьогоднішній день дисциплінарна відповідальність врегульовується розділом VI Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], яким визначаються:

1) підстави цієї відповідальності (ст. 106 Закону), а саме: допущення суддею поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу, дотримання інших норм суддівської етики та стандартів поведінки, які забезпечують суспільну довіру до суду, прояв неповаги до інших суддів, адвокатів, експертів, свідків чи інших учасників судового процесу; ненадання інформації або надання завідомо недостовірної інформації на законну вимогу члена ВККСУ та/або члена ВРП, у тому числі недодержання встановлених законом строків надання інформації тощо. При цьому законодавцем зазначається, що «скасування або зміна судового рішення не має наслідком дисциплінарну відповідальність судді, який брав участь у його ухваленні, крім випадків, коли скасоване або змінене рішення ухвалено внаслідок умисного порушення норм права чи неналежного ставлення до службових обов'язків» [8].

Констатуємо, що у практичній дійсності одні й ті ж самі дії судді в одному випадку можуть вважатись правомірною поведінкою, а в іншому – дисциплінарним проступком. На одну з таких дискусійних ситуацій звертає увагу В.В. Гладкий, критично аналізуючи етичну допустимість користування суддями у судових засіданнях сучасних технічних засобів, «а саме смартфонів, планшетів, ноутбуків тощо». Український учений звертає увагу на те, що, окрім користування технічними засобами в розважальних цілях

(що під час судового засідання може тлумачитись в якості дисциплінарного проступку), суддя може використовувати відповідні засоби в етичних межах. Зокрема «судді, намагаючись справедливо, всебічно вирішити конкретний спір й, відповідно, постановити справедливе рішення, можуть і повинні використовувати для цього всі допустимі засоби, не відмовляючись при цьому і від результатів науково-технічного прогресу людства, не боячись виконувати покладені на них народом України функції». Тобто судді можуть використовувати смартфони, планшети, ноутбуки, наприклад, для перевірки чинності нормативно-правових актів у часі, перевірки інших загальновідомих фактів об'єктивної дійсності тощо. Крім того, науковець цілком справедливо звертає увагу на те, що «умови катастрофічного навантаження на суддів (особливо в адміністративних судах), яке динамічним чином зростає у своїх масштабах, деструктивно впливаючи на життєздатність судової влади, обумовлює ситуації, коли судді практично весь свій час проводять на робочому місці, не зустрічаючись із своїми близькими родичами». У цьому контексті «цілком закономірно, що в таких умовах судді з тих чи інших об'єктивних причин іноді (в екстраординарних випадках) змушені, уникаючи затягування процесу розгляду справи, вирішувати свої особисті справи, не ставлячи під сумнів цінність життя, гідності і почуттів учасників судового процесу, не допускаючи своїми діями обмеження їх процесуальних прав, не шкодячи ідеї правосуддя». У якості проміжного висновку В.В. Гладкий наголошує на тому, що «етичність відповідних дій суддів взагалі і в кожному конкретному випадку зокрема» є «в окресленому контексті питанням не правовим, а філософським» [546, с. 182-184];

2) особливості звернення з дисциплінарною скаргою щодо судді (ст. 107 Закону). Право на звернення з такою скаргою має будь-яка особа. При цьому громадяни здійснюють зазначене право особисто чи через адвоката, юридичні особи – через адвоката, органи державної влади та органи місцевого самоврядування – через своїх керівників або представників,

Комісія з питань доброчесності та етики – через її голову або членів Комісії [8];

3) орган, що здійснює дисциплінарне провадження щодо судді (ст. 108 Закону) [8]. Цим органом є ВРП, що здійснює відповідне провадження у порядку, закріпленому у главі 4 та інших положеннях Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547];

4) перелік дисциплінарних стягнень стосовно судді та особливості їх застосування (ст. 109 Закону), а саме: попередження; догана – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця; сувора догана – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом трьох місяців; подання про тимчасове (від одного до шести місяців) відсторонення від здійснення правосуддя – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді та обов'язковим направленням судді до НШСУ для проходження курсу підвищення кваліфікації, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо суддів, та подальшим кваліфікаційним оцінюванням для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді; подання про переведення судді до суду нижчого рівня; подання про звільнення судді з посади [8];

5) особливості погашення дисциплінарного стягнення (ст. 110 Закону) [8]. Хоча у цьому питанні до суддів застосовується загальна логіка припинення стану «покараності» (логіка, викладена у законодавстві про працю), слід констатувати й певні особливості відповідної кадрової процедури, що врегульована у законодавстві про судоустрій і статус суддів, адже вона диференціюється у залежності від виду дисциплінарного стягнення, яке накладається на суддів. У загальному випадку погашення дисциплінарного стягнення має місце після спливу 6 місяців дисциплінованого виконання трудових обов'язків; у разі накладення дисциплінарного стягнення у виді догани – після спливу 12 місяців; у разі накладення дисциплінарного стягнення у виді суворої догани – після спливу

18 місяців; у разі накладення дисциплінарного стягнення у виді подання про тимчасове відсторонення судді – після спливу 24 місяців та за умови успішного проходження курсу підвищення кваліфікації, подальшого підтвердження здатності здійснювати правосуддя у відповідному суді за результатами кваліфікаційного оцінювання; у разі накладення дисциплінарного стягнення у виді подання про переведення судді до суду нижчого рівня – після спливу 36 місяців;

6) оскарження рішення у дисциплінарній справі стосовно судді (ст. 111 Закону) [8]. Суддя може оскаржити рішення про притягнення його до дисциплінарної відповідальності з підстав та у межах спеціального порядку, що врегульовується положеннями Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547].

Викладене дає підстави стверджувати, що наразі в Україні вдало сформовано правовий режим притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності. Попри це, відповідний правовий режим не позбавлений певних недоліків, які в ряді випадків призводять до безпідставного притягнення працівника до юридичної відповідальності. Це питання актуалізується тим, що наразі має місце певна дискусійність нормативних і фактичних підстав притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності. Зокрема відсутність належної юридичної визначеності у питанні складу дисциплінарного проступку суддів спричиняє те, що це питання стає предметом надто широкого тлумачення нормативної та ненормативної поведінки суддів, що може шкодити стану незалежності їх трудової діяльності. Саме тому у процесі поточної судово-правової реформи законодавцю доцільно уточнити нормативну підставу, на основі якої суддя притягується до дисциплінарної відповідальності, а також окреслити нормативні застереження, щодо: 1) меж тлумачення дисциплінованої та недисциплінованої поведінки суддів в Україні; 2) рівня ненормативності, констатація якого дозволяє дійти думки про факт дисциплінарного проступку. Це питання, на нашу думку, може бути належним чином

вирішене шляхом аналізу низки рішень Ради суддів України та Вищої ради правосуддя, в яких присвячено значну увагу розмежуванню нормативності й ненормативності поведінки судді, а також належного рівня ненормативності поведінки судді, що є достатньою для притягнення такого працівника до дисциплінарної відповідальності.

8. *Кваліфікаційна атестація суддів*. Удосконалення функціонування судів у будь-якій європейській державі з метою ефективного захисту прав, свобод та інтересів фізичних та юридичних осіб – стандарт, гарантований Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року [224], дотримання якого визначено ключовим завданням судової реформи в Україні, що стартувала з прийняттям ВР України у 2015 році Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд» № 192-VIII [515]. Як вбачається з пояснювальної записки до проекту Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд», одним із завдань, визначених законопроектом, є очищення суддівського корпусу від непрофесійних і недоброчесних суддів та створення дієвих механізмів запобігання корупції шляхом проведення кваліфікаційної атестації діючих суддів [548]. Таким чином, як вже нами раніше зазначалось (разом з українською ученою В.О. Рядінською), «запровадження кваліфікаційної атестації суддів є необхідним основним засобом реформування вітчизняної судової системи, проте воно видається досить складним завданням, оскільки вдосконалення ефективності судів не повинно порушувати доктринальний принцип побудови судової влади – її незалежності від будь-якого виду впливу» [348, с. 214]. Зазначимо, що правила проведення оцінювання суддів містяться і в п. 4.1 Європейської хартії про закон «Про статус суддів» від 10 липня 1998 року [173], згідно з яким, «якщо система підвищення суддів по службі ґрунтується не на вислузі років, вона має ґрунтуватися виключно на якостях та достоїнствах, що були помічені під час виконання суддею його обов’язків, а також виявлені шляхом об’єктивної оцінки його діяльності одним або кількома суддями та бесіди із суддею, що оцінюється. Рішення щодо

підвищення по службі виноситься незалежним органом або за його пропозицією чи згодою. Суддям, яким не запропоновано підвищення по службі, має бути надане право подати скаргу до зазначеного органу» [173]. Таким чином, з наведених норм міжнародно-правових актів вбачається, що основними вимогами оцінювання (атестації) суддів є:

1) необхідність нормативного закріплення об'єктивних критеріїв оцінки. Таким чином, кожен працівник буде знати наперед, за якими критеріями його оцінюють, а отже, рефлексуючи, дійти висновку про те, до яких стандартів йому слід наближатись, які недоліки професіоналізму слід виправити для того, щоб мати змогу реалізувати своє право на працю та гідно виконувати суддівські завдання;

2) проведення об'єктивної процедури оцінювання, що обговорюється безпосередньо із суддею, якого оцінюють;

3) участь у прийнятті рішення, ухваленого за результатами проведеної атестації судді, представника (представників) органу суддівської спільноти [348, с. 216].

Крім встановлених вимог щодо оцінювання суддів, Радою Європи було опрацьовано та визначено рекомендації для держав-учасників, які включають стандарти забезпечення незалежності судової влади та роблять акцент на доцільності законодавчого унормування вимог (критеріїв), відповідність яким дозволить здійснювати оцінювання професійної діяльності суддів з метою дотримання принципу їхньої незмінюваності та гарантування кар'єрного просування. Зазначені вимоги мають містити вказівки на: а) рівень кваліфікації; б) доброчесність у роботі; в) організаційні та аналітичні здібності; г) ефективність професійної діяльності. При цьому пропонується розглянути в якості додаткових умов, які зумовлюють кар'єрне просування судді, професійний досвід (стаж роботи, вислуга років), відкриту, об'єктивну основу такого просування, незалежність кар'єрного просування від адміністративних зв'язків у внутрішній судовій ієрархії та гарантованість заслуженого кар'єрного просування збільшенням заробітної плати [173].

Таким чином, «належне кар'єрне просування судді, яке здійснюється відповідно до закону, що встановлює чіткі вимоги до компетентності судді та процедури його оцінювання, є важливим елементом забезпечення незалежності судді та суду» [348, с. 216-217].

Слід зауважити, що статтями 83, 101 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], а також Законом України «Про забезпечення права на справедливий суд» [515] передбачено, що ВККСУ здійснює в установленому законом порядку повноваження щодо забезпечення проведення первинного кваліфікаційного оцінювання працюючих суддів з метою прийняття рішень щодо можливості здійснення ними правосуддя у відповідних судах та, відповідно, досягнення суспільних очікувань щодо вільного доступу до справедливого суду. Процедурні питання організації та проведення кваліфікаційного оцінювання судді визначені Порядком та методологією кваліфікаційного оцінювання судді, затвердженим рішенням ВККСУ від 21 жовтня 2015 року № 67/зп-15 [549] (далі – Порядок № 67/зп-15). Згідно з розділом 1 Порядку № 67/зп-15 кваліфікаційне оцінювання судді – це «встановлена законом процедура визначення Комісією професійного рівня судді та відповідності його займаній посаді» [549]. Метою кваліфікаційного оцінювання є визначення професійного рівня судді та здатності здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня. Згідно із ст. 85 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» кваліфікаційне оцінювання включає такі етапи: 1) складення суддею іспиту; 2) дослідження суддівського досьє та проведення співбесіди. При цьому підп. 4.1.1 п. 4.1 розділу 4 Порядку № 67/зп-15 передбачено, що кваліфікаційна палата приймає рішення про підтвердження або непідтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді на підставі вмотивованого висновку за результатами розгляду питання про проведення кваліфікаційного оцінювання. Таким чином, з аналізу зазначених норм чинного національного законодавства вбачається, що «сьогодні Україна в межах проведення судової реформи де-юре вжила необхідних заходів для вдосконалення судоустрою шляхом

запровадження кваліфікаційної атестації судді, тим самим зробила спробу забезпечити його незалежність і, як наслідок, незалежність усієї системи судоустрою. Водночас, на жаль, у сучасних українських реаліях професійне оцінювання суддів у тому вигляді, в якому воно існує на практиці, можна охарактеризувати як формальне та зведене до автоматизму» [348, с. 217]. Вибірково аналізуючи судові постанови Вищого адміністративного суду України за 2016-2019 роки, розміщені в Єдиному державному реєстрі судових рішень, можемо переконатись у тому, що значна кількість рішень ВККСУ, прийнятих за результатами оцінювання професійного рівня судді, обґрунтована лише дискреційністю повноважень та виключною компетенцією ВККСУ. Така діяльність ВККС призводить до порушень основних принципів та правил проведення кваліфікаційної атестації суддів, регламентованих як чинним законодавством, так і нормами міжнародно-правових договорів, серед яких, зокрема, можна виділити: 1) об'єктивність та справедливість рішень уповноваженого органу; 2) висвітлення достовірної та правдивої інформації щодо професійної, особистої, соціальної компетентності судді, його здатності підвищувати свій фаховий рівень та здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня; 3) відповідність судді етичним та антикорупційним критеріям. Таким чином, «зазначені порушення під час прийняття рішень ВККС прямо обмежують суддю, який оцінюється, у здійсненні своєї професійної діяльності неупереджено, законно та незалежно» [348, с. 217].

Отже, варто визнати, що, незважаючи на позитивні зміни, проведені в національній судовій системі, зростання публічності, демократичності та гласності судочинства, наявна національна процедура кваліфікаційної атестації суддів, що, на перший погляд, відповідає міжнародним стандартам реформування судових систем, все ж таки не позбавлена недоліків, а тому потребує з урахуванням зарубіжного досвіду подальшого вдосконалення як на законодавчому, так і на теоретичному рівні [550].

9. *Участь судді у колективних трудових переговорах та професійних об'єднаннях*. Специфічним для суддів як суб'єктів також і трудового права є те, що вони відповідно до ч. 2 ст. 127 Конституції України [5] та ч. 4 ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] не можуть належати до професійної спілки, виявляти прихильність до неї, брати участь у політичних акціях, мітингах, страйках, тобто судді не мають відповідних колективних прав. Цю ж думку поділяє також М.В. Данилова, зауважуючи, що зазначена норма Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] передбачає обмеження: а) колективного трудового права судді на свободу об'єднання у профспілки, складовими елементами якого є: право вільно створювати професійні спілки та вступати до вже існуючих профспілок або ж не вступати до них взагалі; право профспілок вільно здійснювати свою діяльність, створювати національні федерації та конфедерації; право національних федерацій або конфедерацій засновувати міжнародні організації чи приєднуватися до таких; право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних угод рівня держави; б) колективного трудового права судді на страйк. Водночас, як зазначає вчена, законодавство про судоустрій не обмежує суддів у їх колективному трудовому праві на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів (локальний рівень), а також колективних угод рівня галузі та регіону, адже це право «не є складовою права на об'єднання», в якому судді є обмеженими [551, с. 181].

У Коментарях щодо Бангалорських принципів поведінки суддів вказується на те, що судді «мають свободу формувати об'єднання суддів чи вступати в об'єднання суддів чи інших організацій, які представляють їхні інтереси, підтримують їхню професійну підготовку та захищають їхню незалежність як суддів» [552, с. 35]. У зв'язку із цим у нашій державі суддями створюються різні асоціації, а саме: ГО «Асоціація суддів господарських судів України», ГО «Асоціація суддів м. Києва», ГО «Асоціація суддів Харківської області» та інші. Наприклад, у п. 3.1

Статуту ГО «Асоціації суддів м. Києва» вказується на те, що це ГО створене з метою «сприяння становленню громадянського суспільства в Україні, розвитку демократичного законодавства та правосуддя, підвищенню авторитету судової влади та зміцненню незалежності суддів, розвитку правової теорії та юридичної просвіти, підвищенню професійної кваліфікації суддів та організації обміну досвідом з суддями інших країн, задоволенню інформаційних, культурно-просвітницьких та інших потреб працівників суддівського корпусу і захисту спільних інтересів своїх членів». Тобто, як вбачається, можливості суддів об'єднуватись у відповідні організації не можуть замінити в достатній мірі права на створення профспілок, вступ до них (чи не вступ до них) та участь в діяльності профспілок, зважаючи на правовий статус профспілок, передбачений законодавством України про працю та спеціальним законодавством про профспілки, а, відповідно, – можливості профспілок щодо захисту та забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників [553].

Слід мати на увазі, що на неможливість заміни відповідними громадськими об'єднаннями суддів України діяльності профспілок звертала увагу також Міжнародна організація праці. Зокрема МОП вже вказувала на те, що Україна ратифікувала Конвенцію про свободу асоціації та захист права на організацію від 09 липня 1948 року № 87 [554] ще 14 вересня 1956 року. У ст. 2 цієї Конвенції закріплено правило, згідно з яким «працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх». Зважаючи на це, МОП неодноразово зверталась до КМУ з проханням вжити необхідних заходів стосовно забезпечення права суддів створювати організації за своїм вибором для сприяння та захисту законних інтересів своїх членів. Уряд, відповідаючи на ці прохання, посилався на ст. 127 Конституції України [5], якою закріплена заборона на членство суддів у профспілках, хоча, враховуючи важливість зауваження МОП, обіцяв

звернутись до Конституційної Асамблеї з проханням розглянути спроможність внесення у подальшому змін до зазначеної норми Основного Закону України [555, с. 193]. Учений Р.С. Єделєв вважає, що таке формулювання відповіді КМУ вказує на те, що український Уряд погодився з тим, що «зобов'язання України в цьому питанні імплементовані не повністю» [556, с. 142]. Проте і на сьогоднішній день, хоча до Основного Закону і вносились численні зміни, (зокрема 02 червня 2016 року Законом України № 1401-VIII [9] безпосередньо до ст. 127 Конституції України [5]), суддям так і не було надано право на об'єднання у профспілки та участь у профспілковій діяльності.

У зв'язку з тим, що українські судді по сьогоднішній день обмежені у багатьох колективних трудових правах, доцільність закріплення права суддів на вступ, створення та участь у профспілках обґрунтовується багатьма українськими ученими. Т.В. Андрейчук наголошує на необхідності закріплення за суддями права на участь та створення професійних об'єднань «з метою захисту трудових прав, свобод і законних інтересів». Окрім того, автор наголошує на потребі додаткового врегулювання «права участі в інших видах неприбуткових об'єднань (спортивних, творчих та благодійних організаціях), участь у яких відкидає для суддів матеріальний інтерес» [36, с. 207]. У свою чергу, Б.Б. Курбанов вважає недоцільним законодавче обмеження трудових прав суддів у частині можливості проведення ними страйків, що є «достатньо поширеним явищем в цивілізованих країнах». На думку вченого, «позбавляти суддів такого способу реалізації захисної функції своїх трудових прав вбачається нам дещо необдуманим кроком з позиції законотворців», адже «особливість статусу суддів потрібно підкреслювати наданням їм більших можливостей по відстоюванню своїх прав та інтересів у сфері трудового законодавства, а не навпаки – звужуючи такі можливості» [47, с. 278].

У ч. 1 ст. 130-1 Основного Закону України зазначається, що «для захисту професійних інтересів суддів та вирішення питань внутрішньої

діяльності судів відповідно до закону діє суддівське самоврядування». Це самоврядування відповідно до ч. 1 ст. 126 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] є самостійним колективним вирішенням суддями проблем з приводу означених питань, зокрема: забезпечення організаційної єдності функціонування органів судової влади; зміцнення незалежності судів, суддів, захист професійних інтересів суддів, у тому числі захист від втручання в їхню діяльність; обрання суддів до складу ВРП в порядку, встановленому законом тощо [8].

Аналізуючи розглянуті обставини перебігу службово-трудових правовідносин за участю судді, можемо дійти думки, що гідне здійснення відповідних етапів правовідносин (та належне здійснення суддею своїх суддівських повноважень загалом) виявляється можливим тоді, коли державою буде захищена та забезпечена правова і соціальна безпека суддів. Відповідна незахищеність суддів призводить до того, що вони або виявляються неспроможними належним чином здійснювати суддівські повноваження, або ж приймають рішення залишити судову систему.

При цьому сучасний досвід Угорщини та Польщі (щодо здійснення у цих державах судово-правових реформ) досить однозначно вказує на те, що забезпечення гідної праці суддів та захист цього права винятково державою являє собою ризик для незалежності судів і суддів навіть на території ЄС. Саме тому сьогодні (особливо, коли у сусідніх державах відбувається процес нищення незалежного суду, а в Україні відбувається судово-правова реформа) актуалізується питання створення в Україні дійсно незалежної судової влади, в якій судді матимуть змогу використовувати наявні в законодавстві способи захисту своїх трудових прав, належне забезпечення яких сприяє побудові ефективної системи правосуддя та правової держави. Серед цих прав слід назвати колективні права, що є цивілізаційним здобутком робітничого руху, реалізація якого сприяла формуванню сучасного трудового права та підвищення рівня стандартів гідної праці у

правових і соціальних державах за рахунок активного колективного самозахисту працівників.

Отже, хоча в Україні держава задекларувала обов'язок захищати трудові права суддів, й поряд із цим діє суддівське самоврядування, котре не завжди здатне впливати на державу у частині забезпечення належних умов праці суддів (Рада суддів України на сьогодні може лише рекомендувати Уряду здійснювати кадрову політику у системі правосуддя відповідним чином, однак це не означає, що КМУ буде прислуховуватись до цих рекомендацій у практичній дійсності). Крім того, на сьогоднішній день немає достатніх підстав стверджувати, що навіть вдосконалення інституту суддівського самоврядування може призвести до того, що воно зможе якісно замінити можливості суддівських профспілок. Більше того, на наше переконання, в Україні як у правовій державі навіть не варто ставити питання подібним чином, оскільки відповідне свідчить про штучність меж можливостей захисту суддями своїх трудових прав, що не витримує критики і вказує на необхідність внесення відповідних змін до Основного Закону України, а також до Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Попри вказане, не слід ігнорувати також обов'язку держави захищати трудові права суддів. У цьому контексті необхідно виходити з того, що суддя як особливий суб'єкт трудових відносин забезпечується з боку держави захистом себе та своїх трудових функцій і «може застосовувати ряд дій, передбачених законом, для реалізації права на захист» [514, с. 197], а саме правовий та соціальний захист. При цьому, як зазначає І.Г. Запорожець, «правовою основою трудової діяльності суддів виступають, перш за все, норми спеціального законодавства, а загальні норми трудового права стосовно вказаної категорії працівників діють у частині, не врегульованій спеціальним законодавством» [81, с. 126-127], й тому до суддів застосовуються, щонайперше, заходи правового і соціального захисту, передбачені спеціальним законодавством. Водночас необхідно також зважувати й на те, що суддя є державним службовцем і згідно з ч. 2 ст. 46

Закону України «Про державну службу» [557] час перебування особи на посадах суддів зараховуються до стажу державної служби. Відтак, хоча відповідно до ч. 3 ст. 3 вказаного Закону його дія не поширюється на суддів КСУ та на суддів інших судів, наявність норми про суддівський стаж як про стаж держслужбовця дає підстави стверджувати про значну широту соціально-правових можливостей суддів в Україні.

Аналізуючи особливості правового та соціального захисту суддів (їх соціальну безпеку), необхідно зазначити, що вона виявляється у таких можливостях:

1) забезпечення суддів житловими умовами. У ст. 138 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] вказується, що судді після їх призначення, у разі наявності в них потреби у поліпшенні житлових умов, органами місцевого самоврядування забезпечуються службовим житлом за місцем знаходження суду (але після осіб, котрі вже перебувають у списку раніше цих суддів [558]), як правило, в порядку, визначеному КМУ від 04 лютого 1988 року [559], та уточненому спеціальним положенням, затвердженим ДСА України [560];

2) отримання особливого державного захисту суддів, членів їхніх сімей, їхнього майна. Згідно із ст. 140 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] судді, члени їхніх сімей та їхнє майно перебувають під особливим захистом держави. Це слід розуміти, як те, що: а) ССО, органи правопорядку зобов’язуються вживати необхідних заходів для забезпечення цієї безпеки, якщо від судді надійде відповідна заява; б) передбачається юридична відповідальність осіб, котрі вчиняють у зв’язку із службовою діяльністю судді посягання на його життя і здоров’я, знищення чи пошкодження його майна, погрозу вбивством, насильством чи пошкодженням майна судді, образу чи наклеп на нього і т. д.; в) закріплюється можливість використання суддями права на забезпечення засобами захисту, які йому надаються ССО;

3) наявність соціального страхування судді. Відповідно до ст. 141 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] життя і здоров'я суддів підлягають обов'язковому державному страхуванню за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [561];

4) забезпечення суддів і членів їхніх сімей медичним обслуговуванням та санаторно-курортним лікуванням. У ст. 144 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] передбачається, що вказані суб'єкти мають право на безоплатне медичне обслуговування у державних закладах охорони здоров'я.

Таким чином, чинне законодавство містить не завжди достатньо конкретні норми, якими забезпечується правова і соціальна безпека судді, що позначається на етапах та обставинах перебігу службово-трудових правовідносин за участю судді. Зокрема низький рівень правової та соціальної безпеки суддів виявляється у масовому залишенні суддями судової системи (лише за перші місяці 2017 року судову систему залишили близько 2 000 суддів [228]). Зауважимо, що ще в 2012 році українська вчена та суддя М.А. Дідиченко визнавала, що «в умовах сьогодення правове регулювання соціального забезпечення суддів перебуває на етапі розвитку та потребує удосконалення, що вимагає вжиття відповідних заходів, спрямованих на вдосконалення правового регулювання соціального забезпечення суддів» [38, с. 326]. На жаль, зауваження М.А. Дідиченко є переважно актуальними й на сьогоднішній день.

Підводячи підсумок викладеного, констатуємо, що чинне законодавство України про працю має досить обмежене поширення на сферу службово-трудової діяльності суддів. По-перше, законодавство України про судоустрій та статус суддів містить низку норм, що дублюють положення трудового законодавства нашої держави. По-друге, спеціальне законодавство обмежує суддів як особливу категорію працівників у багатьох трудових

правах, що позначається на характері відповідних службово-трудових правовідносин. Вказане стосується того, що судді на сьогоднішній день ще позбавлені окремих колективних трудових прав, зокрема, на створення та вступ до професійних спілок, а також на оголошення та участь у страйку, що є правами, важливість яких для працівників та належного перебігу службово-трудових правовідносин очевидна (про шо неодноразово наголошувала Міжнародна організація праці). Це обумовлює потребу у внесенні відповідних змін до чинного законодавства про судоустрій і статус суддів, якими б враховувались також особливості соціально-правової ролі службово-трудової діяльності суддів.

3.2 Правове регулювання перебігу трудових відносин із суддями в країнах ЄС

На сьогоднішній день у державах-членах Європейського Союзу створено законодавство про працю, що характеризується численними спільними та відмінними рисами. Вказане обумовлене тим, що в цьому політичному та економічному об’єднанні держав його члени вибудовують власне національне законодавство на спільних (колективних) ідеях, які відображають ідеальну модель співіснування європейських народів, спільне стратегічне бачення соціально-економічного розвитку. При цьому законодавці держав-членів у нормотворчому процесі у сфері праці враховують власні правові традиції, культуру права, особливості розвитку світу праці, що сукупно привносять до процесу адаптації трудового законодавства цих держав особливе обрамлення. Як результат, сьогоднішні трудові (службові) правовідносини у приватному та публічному секторі держав-членів ЄС є гармонізованими в тій мірі, в якій цього потребує сама ідея створення цього Союзу, а також в тій мірі, в якій ці держави спільно можуть діяти на шляху створення об’єднання правових і соціальних держав.

Важливість вказаного обґрунтовується тим, що від якісного правового регулювання трудових правовідносин (їх перебігу) безпосередньо залежить соціальна стабільність, економічний добробут держави і потенціал людських ресурсів. Водночас слід також враховувати процеси глобалізації та впливу цих процесів і пов'язаних з ними феноменів на світ праці, що вказує на потребу вироблення різними державами спільних дій відносно забезпечення сталого розвитку людства, унеможливлення деградації досягнень попередніх поколінь у світі праці. З цього приводу, О.Є. Стоянова, наприклад, зазначає, що «інтернаціоналізація суспільного життя, глобалізація економіки, активізація гуманітарних зв'язків, регіональна інтеграція, уніфікуючий вплив міжнародно-правового регулювання праці, розвиток міжнародної трудової міграції – все це зблизило національні системи трудового законодавства різних країн та ініціювало процес гармонізації трудового права у світовому масштабі» [562, с. 118]. У першу чергу, вказане стосується саме держав-членів ЄС. «Забезпечення належного рівня трудових прав та інтересів працівників важливо не лише на рівнях національному і макрорегіональному, а й на глобальному, оскільки це зменшує соціальну напругу в світі, а також є запорукою збереження миру. З урахуванням цих обставин трудові правовідносини регулюються нормами як національного, так і міжнародного трудового права» [563, с. 220], а в державах-членах ЄС – наднаціональними нормами трудового права цього Союзу, що вважається найбільш прогресивним у світі. При цьому слід врахувати, що специфіка трудового права ЄС, як справедливо зауважує В.М. Завгородня, полягає в тому, що трудові відносини регулюються переважно імперативними нормами наднаціонального характеру, закріпленими у засновницьких договорах та основних нормативно-правових актах Євросоюзу, а саме у регламентах і директивах. Також європейське трудове право складають численні резолюції, програми, котрі приймаються інституціями Європейського Союзу в галузі регулювання праці, вони не мають обов'язкового характеру, «проте

координують заходи, що впроваджуються державами-членами ЄС, ставлять спільні для всіх завдання» [564, с. 1].

Критичний аналіз сучасного трудового права Європейського Союзу не дає підстав для однозначного визначення його як такого, що в повній мірі вибудуване на моделі трудового права, для якого пріоритетною є роль саме соціальної функції. Також слід мати на увазі, що окремі трудоправові засади ЄС передбачають менший рівень соціальної безпеки, аніж ті, що сформовані у нашій національній правовій системі [565]. На цю обставину звертає увагу, зокрема, вітчизняний юрист-трудовик Е.В. Бабенко, котрий констатує, що «протягом тривалого часу євроінтеграційні амбіції нашої держави не дозволяли піддавати критиці процеси європеїзації законодавства України, зокрема й у частині трудового законодавства». У межах цієї політико-правової тенденції «європейське право та законодавство найбільш розвинених держав-членів ЄС за замовчуванням вважалось абсолютно правильним, таким, за допомогою якого можливо вирішити усі чи більшість проблем в Україні. При цьому не завжди враховувалось те, який саме ефект чинить та чи інша норма (до якої адаптується українське законодавство) на суспільні відносини в Євросоюзі, яким саме чином вона відповідає ідеї соціальної та правової держави, якою є Україна» [566, с. 333]. Також досить критично до намічених тенденцій реформування українського законодавства про працю у напрямку його формальної європеїзації (у дійсності – виокремлення в законодавстві держав-членів ЄС найбільш ліберальних норм, що звужують права працівників й за рахунок цього розширюють права роботодавців, і перенесення цих норм в національну правову систему) ставиться В.В. Пузанова, констатуючи, що сьогодні «в об'єктивній дійсності спостерігається певна неузгодженість, дисгармонія політики держави» (як України, так й інших держав, що надміру лібералізують регулювання сфери праці), котра обумовлюється: 1) «некритичним запозиченням зарубіжного досвіду впровадження принципів ринкової економіки (без врахування специфіки національної, регіональної економіки, правової системи), умисне

та несвідоме спотворення цих принципів в регулятивній та правозастосовній площинах держави»; 2) «антропоцентричністю функціонування цих держав, що особливим чином позначається на характері національного законодавства про працю» [567, с. 278].

Аналізуючи трудове право держав-членів ЄС, можемо помітити, що за останні роки соціальна функція цієї галузі права у відповідних державах суттєвим чином поступається іншим галузевим функціям, к першу чергу, виробничій функції (при цьому збалансованість виробничої та соціальної функції, як зазначають вчені [568], є певним ідеальним станом правового регулювання трудових правовідносин) у публічному секторі. Як наслідок, дослідження особливостей та стану правового регулювання перебігу службово-трудових правовідносин за участю суддів дає підстави стверджувати, що трудові права та гарантії цих особливих працівників (в окремих європейських державах, в яких соціальна функція більш помітно втрачає свій пріоритет; зокрема у Республіці Польща [566, с. 203, 206-207], що виправдовує те, що до держав, які нами досліджувались у підрозділі 2.2, у цьому підрозділі та в підрозділі 4.2 нами буде звернута дослідницька увага на трудові відносини за участі суддів також у Польщі) є дещо мінімізованими.

Однак вказане не означає, що дослідження досвіду правового регулювання трудової діяльності суддів у державах-членах ЄС позбавлене сенсу, а «європеїзація» законодавства про судоустрій і статус суддів є однозначно шкідливою для рівня соціальної безпеки суддів в Україні. Серед іншого, в умовах експансії адміністративного права України у сферу праці особливе значення набуває дослідження характеру узгодження у державах-членах ЄС законодавства про працю та адміністративного законодавства про судочинство і статус суддів в окресленому контексті. У цьому аспекті користь вивчення досвіду правового регулювання праці суддів в європейських державах (навіть тих, в яких сфера праці та трудоправові гарантії стають дедалі вужчими) вбачається як у визначенні потенційних шляхів мінімізації стану недосконалості чинного законодавства України та

недостатньої узгодженості національного адміністративного права з трудовим законодавством, так і в перспективах поглиблення європейських прагнень нашої держави, що реалізується значною мірою за рахунок європеїзації законодавства.

Отже, існує потреба у дослідженні досвіду правового регулювання службово-трудових правовідносин за участю суддів у державах-членах ЄС, а саме тих з них, що в минулому були, як і Україна, соціалістичними державами (Чехія, Польща), а також тих, що віднесені до класичних європейських демократій (ФРН).

Що стосується правового регулювання вказаних правовідносин за участю суддів у Чеській Республіці, то з цього приводу спершу зазначимо, що у статтях 82 і 93 Конституції цієї держави визначаються умови для виконання функцій судді. У зв'язку із цим конституцієдавцем наголошується на тому, що судді в своїй діяльності є незалежними, мають бути неупередженими, а тому призначаються на необмежений строк і не можуть бути переведені до іншого суду або звільнені всупереч їхній волі. Вказаними вихідними положеннями у тій чи іншій мірі пронизано все чеське законодавство про суди та суддів. При цьому суттєвим чином посилює вказані норми та принципи поширення трудового законодавства Чехії на службово-трудові правовідносини за участі судді. Окреслене спостереження випливає з подальшого аналізу норм спеціального законодавства Чехії, головним чином, з п. 4 пар. 84 Закону ЧР «Про суди та суддів» від 30 листопада 2001 року в актуальній редакції [459], в якому зазначається: «Якщо інше не передбачено цим Законом або спеціальним правовим актом, положення Закону про працю та інших норм трудового законодавства органічним чином застосовуються до трудових відносин судді (*pracovní vztah soudce*)».

Зауважимо, що п. 4 пар. 84 Закону ЧР «Про суди та суддів» пояснює, зокрема, те, чому зазначений спеціальний законодавчий акт містить незначну частину норм, котрі регулюють службово-трудові відносини за участю судді:

в цьому Законі ЧР містяться лише ті норми, котрі стосуються відповідних відносин і об’єктивно потрібні для уточнення загальних норм законодавства Чехії про працю, зважаючи на особливість відносин за участю суддів. Цей підхід мінімізує «конфлікт» двох галузей права, дозволяючи гармонійно врегульовувати у державі службово-трудові правовідносини за участю суддів.

Аналізуючи досвід правового регулювання службово-трудових відносин за участю суддів в ЧР, спершу слід звернути увагу на те, коли саме виникають ці правовідносини. Відповідно до пунктів 1 і 2 пар. 67 Закону ЧР «Про суди та суддів» [459] Міністр юстиції одразу ж після прийняття присяги судді призначає суддю, що її слав, до конкретного районного суду. Проте цим діям Міністра має передувати згода судді на відповідне призначення (ця згода ним може бути відізвана), якщо інше не передбачено спеціальними нормами законодавства. У виняткових випадках Міністр юстиції може також призначити суддю до окружного або ж до Високого суду, Верховного суду на підставі попередньої згоди судді, якого призначають на відповідну посаду, а також в тому випадку, коли відповідний суддя до призначення займався юридичною практикою протягом такого періоду часу, що дозволяє констатувати те, що він здатний належним чином виконувати відповідні значні суддівські функції.

Враховуючи правило, встановлене у п. 1 пар. 84 вказаного законодавчого акта, можемо дійти висновку, що трудові відносини за участю суддів у Чехії виникають у день, який визначається в якості дня початку перебігу терміну повноважень, й закінчуються в день припинення відповідних повноважень судді. Відтак, набуваючи особливої трудової, адміністративної та конституційної суддівської правосуб’єктності, особа отримує загальні та спеціальні службові (трудові та адміністративні) права й обов’язки, а також відповідні гарантії, які сукупно визначають характер перебігу правовідносин з нею.

У контексті викладеного слід мати на увазі, що суддя може призначатися для виконання службово-трудових повноважень у конкретному суді (або ж в інтересах використання його досвіду – на посади в Академії правосуддя у м. Кромержиж) як на постійній основі, так і в порядку тимчасового переведення (*dočasné přidělení*), який врегульовано статтями 71 і 72 вказаного Закону, за умови, що тимчасове призначення (переведення) здійснюється за згодою судді. При цьому тимчасове переведення не може тривати більше трьох років (хоча у порядку, закріпленому в пар. 70a Закону, переведення за згодою чи проханням судді до суду чи організації за межами Чехії, наприклад, для отримання досвіду цього органу чи організації, може тривати до п’яти років або ж один термін). Водночас звернемо увагу на те, що суддя, тимчасово переведений до іншого суду (до Академії правосуддя), автоматично отримує низку соціальних прав, що за потреби забезпечують його соціальну безпеку. Наприклад, отримує право бути забезпеченим належним житлом за рахунок держави, якщо з об’єктивних причин переведений суддя не може добиратися до відповідного суду, проживаючи в тому ж місці, що і до тимчасового переведення (переведення до суду іншого міста, який знаходиться віддалено від населеного пункту, в якому проживав суддя).

Постійне переведення (*překládání*) судді до іншого суду для виконання суддівських повноважень відповідно до п. 1 пар. 71 Закону ЧР «Про суди та суддів» [459] може здійснюватися, як на прохання судді, так і за його згодою. Водночас чеський законодавець передбачає можливість для постійного переведення суддів без запиту їх згоди на відповідні дії щодо них, а саме у порядку, передбаченому пар. 72 даного законодавчого акта. У вказаному параграфі Закону передбачено, що переведення без запиту згоди судді відбувається у випадках, коли:

1) на підставі законодавчого акта змінюється організація судів чи відбувається зміна юрисдикції судів, округу;

2) переведення судді за вказаних обставин уможливить належне функціонування судової влади.

Важливо мати на увазі, що якщо інше не передбачено спеціальним законом, зазначені дії відносно судді можуть бути виражені в переведенні судді до іншого суду (того ж рівня в межах тієї ж юрисдикції) на більш високий або ж на менш високий рівень в окрузі суду, в якому перебував у службово-трудових відносинах суддя протягом шести місяців з дати набрання чинності законом, положення якого є підставою для відповідного переведення. Крім того, зважаючи на пункти 2 і 3 пар. 71 Закону ЧР «Про суди та суддів», суддя може бути переведений на постійній основі до Високого суду чи до ВС, якщо його професійні знання та юридичний досвід (він повинен становити не менше 8 і 10 років відповідно) гарантують належну роботу на зазначеній посаді. При цьому важливо також мати на увазі й те, що у будь-якому разі «при переведенні судді до суду вищого рівня повинен враховуватися його професійний рівень».

Що стосується робочого часу судді, то з цього приводу необхідно зазначити, що графік робочого часу (особливий, гнучкий графік роботи) судді встановлюється головою суду, який керується обов’язком належного управління судом. У зв’язку із цим голова суду, враховуючи правила, встановлені законодавцем у пунктах 2 і 3 пар. 84 Закону ЧР «Про суди та суддів», «з метою забезпечення належного управління судовою владою» може викликати суддю для виконання суддівських обов’язків за місцем роботи (чи за місцем проживання або іншим відповідним місцем), однак за умов, що:

1) загальний об’єм роботи судді за викликами не буде перевищувати 400 годин протягом календарного року;

2) виклики на роботу суддів ґрунтуються на підході, відповіднодо якого робоче навантаження за викликами однаково розподіляється між усіма суддями.

Вказана обставина перебігу досліджуваних трудових правовідносин, що виправдана «забезпеченням належного управління судовою владою», важливістю цієї влади для життя індивіда, суспільства і держави, на нашу думку, вносить у службово-трудові правовідносини за участю суддів та у їх зайнятість у Чехії елемент гнучкості тієї міри, що спостерігається у праці та зайнятості прекаріатів. Однак численні правові та соціальні гарантії суддів унеможливлюють деградування їх трудоправового статусу до статусу прекаріатів.

Розглядаючи режим робочого часу суддів у Чехії, необхідно також проаналізувати можливості суддів щодо їх позаслужбової трудової діяльності. У цьому контексті звернемо увагу на те, що у п. 2 пар. 74 Закону ЧР «Про суди та суддів» [459] встановлюється загальне правило, згідно з яким суддівські функції є несумісними з будь-якими публічними функціями і діяльністю, що законодавством визначаються в якості несумісних (зокрема суддя не може займати будь-яку іншу посаду в державній адміністрації, одночасно будучи суддею). В якості винятку законодавець називає наступні функції, які може виконувати суддя, окрім тих, що прямо випливають з його правового статусу: функції голови суду чи віце-голови суду. Окрім того, у пар. 85 цього Закону зазначається, що суддя не може здійснювати будь-яку іншу оплачувану функцію або займатися будь-якою іншою діяльністю, що приносить дохід, з дня, коли він заступив на посаду судді, й до припинення цих повноважень (на час тимчасового переведення, наприклад, до Академії правосуддя). Винятком з окресленого правила є право судді керувати власним майном, а також займатись науковою, педагогічною, літературною, публіцистичною та мистецькою діяльністю, а також діяльністю у консультативних органах міністерства, національного уряду та в інститутах національного парламенту. Тобто, як вбачається, в Чехії винятки з правил про несумісність посади судді передбачають більшу, аніж в Україні варіативність діяльності суддів.

Що ж стосується матеріального забезпечення суддів у Чехії, то згідно з пар. 75 Закону ЧР «Про суди та суддів» [459] держава зобов'язана матеріально забезпечувати суддів, зважаючи на важливість цього в контексті принципу незалежності суддів. При цьому оплата праці суддів у ЧР врегульовується окремим законодавчим актом, а саме параграфами 28-33 Закону ЧР від 26 жовтня 1995 року № 236 [569], в яких відображаються базові принципи трудового права Чехії з приводу оплати праці, особливості праці суддів, а також основні закономірності реалізації ідеї надання цим працівникам розширених правових і соціальних гарантій у відповідній сфері.

Розглянувши особливості правового регулювання службово-трудових правовідносин за участю суддів в Чехії, доцільно перейти до дослідження відповідного правового регулювання у Польській Республіці. При цьому необхідно зауважити, що позитивними наслідками імплементації правових норм ЄС у Польщі, як зазначає К.Б. Пусан, можна вважати соціальне забезпечення та захист трудових прав суддів, а негативними – «швидку зміну законодавчого підґрунтя та його невідповідність реальним можливостям країни». На думку автора, це зумовлено низкою різних причин, а саме: 1) «фінансовою стороною імплементації в соціальній сфері, яка характеризувалася відсутністю чи недостатнім фінансуванням для впровадження нових і корегованих законопроектів»; 2) «відсутністю досвіду у проведенні широкомасштабних змін у політиці держави загалом». Саме тому, на думку К.Б. Пусан, польський досвід адаптації трудового законодавства у сфері праці суддів не може вважатись взірцевим для нашої держави [570, с. 429]. Однак у межах питання, котре нами розглядається, досвід правового регулювання сукупності питань перебігу службово-трудових правовідносин за участю суддів у Польщі заслуговує на особливу увагу, враховуючи те, що РП, так само як і Україна, належала до т. зв. «соціалістичного табору», а на сьогоднішній день змогла цілком успішно реалізувати свою євроінтеграційну стратегію, що є визначальною для сьогочасної України.

Відтак, аналізуючи сучасний досвід Польщі у питанні правового регулювання перебігу даних правовідносин, необхідно зауважити, що відповідно до ст. 65 Закону РП «Про загальну судову систему» від 27 липня 2001 року [571] в актуальній редакції закріплюється правило, згідно з яким «службові відносини судді виникають після того, як йому передано акт про призначення». При цьому вперше призначений на посаду суддя протягом чотирнадцяти днів з дня отримання вказаного акта повинен дати згоду на відповідне призначення (у разі необґрунтованого ненадання згоди на призначення протягом вказаного терміну, призначення судді на посаду припиняє свою чинність). Отже, набувши правосуб'єктності судді, особа отримує відповідні службово-трудові та адміністративні права й обов'язки, котрі сукупно визначають сутність перебігу службово-трудових правовідносин за її участі.

В окресленому сенсі важливо звернути увагу на те, що у порівнянні з українським законодавством про судоустрій і статус суддів, вибудованому з урахуванням концептуальних положень законодавства України про працю, польське законодавство про судоустрій містить норми, що у переважній частині передбачають значно нижчий рівень правового і соціального захисту суддів як працівників (хоча окремі положення польського законодавства доцільно запозичити нашій державі). Зокрема у ст. 83 Закону зазначається, що «робочий час судді визначається об'ємом його завдань», зважаючи на що в практичній дійсності недостатньо застосовними до суддів є категорії «надурочна робота», «інтенсивна робота» тощо.

Пар. 1 ст. 86 Закону РП «Про загальну судову систему» встановлюється обмеження щодо сумісництва, згідно з якими суддя, так само як і в Україні, не може виконувати додаткову роботу (*dodatkowe zatrudnienie*), крім викладацької, науково-дослідницької чи наукової роботи. Однак вказана позаслужбова діяльність є допустимою, якщо: а) об'єм додаткової зайнятості не перевищуватиме повного робочого часу працівників, зайнятих на цих посадах; б) виконання цієї роботи не перешкоджає виконанню обов'язків

судді. Водночас у параграфах 2 і 3 вказаної статті даного Закону зазначається, що судді не можуть виконувати іншу роботу (використовувати інший спосіб заробляння грошей), окрім суддівської службово-трудової діяльності, якщо ця робота «перешкоджає виконанню суддівських обов'язків, може послабити впевненість у неупередженості судді чи призвести до зневаги посади судді». У цьому контексті суддя не може: а) бути членом правління, наглядової ради або комітету з аудиту комерційної юридичної особи; б) бути членом правління, наглядової ради чи аудиторської комісії кооперативу; в) бути членом правління фонду, що керує бізнесом; г) володіти більше 10 % акцій компанії чи акцій, що становлять більше 10% статутного капіталу цієї компанії; ґ) здійснювати підприємницьку діяльність самостійно чи спільно з іншими людьми, керувати такою діяльністю або ж бути представником чи довіреною особою у здійсненні цієї діяльності.

Окрім того, досить важливою особливістю досліджуваного законодавчого акта, що у цій частині може бути запозичена Україною, є те, що суддя апеляційного суду та суддя районного суду повинні повідомляти голові компетентного суду про власні наміри займатись, окрім суддівської діяльності, додатковою зайнятістю, а також виконувати додаткову іншу роботу чи використовувати інший спосіб заробітку (голови цих судів мають повідомляти про відповідні наміри Міністра юстиції). Суддя районного суду направляє повідомлення, про яке йдеться вище, голові компетентного регіонального суду.

Водночас у Законі РП «Про загальну судову систему» врегульовується питання проходження суддею військової служби. У ст. 97 Закону визначається, що у разі призову судді на військову службу його суддівські права та обов'язки призупиняються на весь час проходження військової служби, хоча «суддя зберігає свою посаду і право на винагороду», а час військової служби інтерпретується в якості перебування судді у службово-трудових правовідносинах в якості судді.

Що ж стосується питання врегулювання в польському законодавстві права суддів на відпочинок, то зауважимо, що, окрім загального права на відпустку, згідно з параграфами 1 і 2 ст. 92 Закону РП «Про загальну судову систему» суддя також має право на щорічну додаткову відпустку (*corocznie urlop dodatkowy*). Однак додаткова відпустка надається не всім суддям, а лише тим з них, котрі мають певний загальний стаж роботи, а саме: 1) понад десять років (додаткових шість робочих днів відпустки); 2) понад п'ятнадцять років (додаткових дванадцять робочих днів відпустки).

При цьому відповідний особливий стаж роботи охоплює всі періоди виконання службово-трудових завдань: 1) у структурі судової гілки влади, тобто у суді чи прокуратурі (цю особливість пояснимо специфікою розуміння в польському законодавстві місця прокуратури у системі судової гілки влади) на посадах: судових засідателів, прокурорських засідателів, суддів і прокурорів; 2) в Генеральній прокуратурі РП на посадах: голови, замісника голови або радника; 3) в межах іншої публічної чи приватної діяльності, яка визнається в якості юридичної практики (діяльність адвоката, юридичного радника і т. д.).

Також судді в Польщі згідно із статтями 93 і 94 Закону РП «Про загальну судову систему» мають право на оплачувані лікарняні відпустки (за загальним правилом їх період не може перевищувати шести місяців), що надаються Міністром юстиції для лікування відповідно до вказівок лікаря, якщо це лікування вимагає відмови від виконання суддівських обов'язків. У випадках, коли суддя звернувся до Міністра юстиції РП за отриманням відповідної відпустки, а вона йому не була надана, цей суддя має право протягом 14 днів з моменту отримання відмови звернутися з відповідним клопотанням до ВС. Вказуючи на те, що відповідна відпустка має бути оплачуваною, необхідно мати на увазі, що її розмір складає 80 % від суддівської винагороди і її виплата не може здійснюватися більше року. Крім того, судді також можуть надаватись (на період такої відпустки) виплати у розмірі 100% від винагороди (не більше аніж протягом року) у разі, якщо

суддя отримав цю відпустку у результаті: 1) нещасного випадку на виробництві чи на шляху до роботи або з роботи; 2) хвороби під час вагітності; 3) хвороби, що виникає внаслідок особливих властивостей чи умов роботи судді, тобто викликаної дією шкідливих факторів, що безпосередньо мають місце там, де суддя здійснює свою службово-трудову діяльність; 4) хвороби, викликаної діянням іншої особи шляхом вчинення навмисного злочину у зв'язку з виконанням суддею суддівської діяльності, що встановлено в рішенні уповноваженого органу; 5) проходження обов'язкових медичних оглядів, передбачених для кандидатів на донорство клітин, тканин і органів.

Окрім того, судді в РП, як й інші працівники, мають право на відпустку за сімейними потребами (обставинами), хоча у контексті службово-трудових правовідносин за участю суддів правовий режим цієї відпустки має свої особливості. У ст. 83а Закону РП «Про загальну судову систему» закріплюється право суддів на батьківську відпустку (*urlop wychowawczy*). Однак право на отримання цієї відпустки може реалізувати лише той суддя, який: 1) завчасно (за два місяці до дати, з якої має настати відпустка) подав відповідне клопотання; 2) не може виконувати свої суддівські обов'язки в повному обсязі та потребує їх скорочення шляхом зменшення об'єму розподілення відносно нього справ на 50 %. Водночас необхідно мати на увазі, що збільшення відсотка об'єму справ, котрі перерозподіляються між іншими суддями, одночасно призводить до зменшення в тій же мірі базової винагороди судді, котрий скористався відповідним правом [572].

Також судді в Польщі можуть отримувати неоплачувану відпустку на час виборчої кампанії, в якій суддя бере участь для отримання мандата депутата, сенатора чи радника. При цьому відповідно до пар. 2 ст. 98 Закону РП «Про загальну судову систему» суддя, призначений чи обраний до державних органів, органів місцевого самоврядування, а також до дипломатичних, консульських або міжнародних органів і наднаціональних організацій, що діють на основі міжнародних договорів, ратифікованих РП,

зобов'язаний негайно піти у відставку. Проте слід мати на увазі, що суддя може вийти з цієї відставки, тобто повернутися на раніше займану посаду судді, якщо цей період відставки сукупно не перевищує дев'яти років (коли він виконував функції суддів або прокурорів у міжнародних чи наднаціональних судових органах).

Стосовно врегулювання реалізації права суддів на заробітну плату, то зауважимо, що в параграфах 1c і 9 ст. 91 Закону РП «Про загальну судову систему» вказується, що з винагороди суддів (протягом усього періоду перебування на посаді) не сплачуються внески на соціальне страхування, а підставою для визначення розміру базової заробітної плати (винагороди) суддів (*wynagrodzenie zasadnicze*) у кожному поточному році є середня заробітна плата у другому кварталі попереднього року, вирахувана та опублікована Головою Центрального статистичного управління в Офіційному віснику Республіки Польща «*Monitor Polski*» відповідно до п. 2 ст. 20 Закону РП «Про пенсії по старості та інвалідності від Фонду соціального страхування» від 17 грудня 1998 року [573], а також з урахуванням законодавчих вказівок, викладених у пар. 1d ст. 91 Закону РП «Про загальну судову систему» (врегульовує випадки, коли розмір середньої винагороди судді є нижчою за середню винагороду, заявлену за другий квартал попереднього року). При цьому у пар. 1 ст. 91 Закону РП «Про загальну судову систему» зазначається, що розмір суддівської винагороди осіб, котрі займають еквівалентну посаду судді, може відрізнятись у залежності від тривалості служби цих осіб або ж об'єму виконуваної ними функції. Вказане правило, зокрема, узгоджується з параграфами 6-8 зазначеної статті, в яких вказується на можливість доплат для суддів, а саме: а) доплати за обсяг виконання суддею певних функцій (*dodatek funkcyjny*), перелік яких (функцій) визначається Міністром юстиції РП після консультацій з Національною радою судової влади (*Krajowa Rada Sądownictwa*); б) доплати за довгострокову роботу (*długoletnią pracę*), яка, починаючи з шостого року роботи судді, становить 5 % від базової зарплати

та щороку збільшується на 1 % (однак не більше, аніж 20 % від базової зарплати).

Окрім вказаних доплат до базової заробітної плати судді, польські судді відповідно до параграфів 3-6 ст. 92 Закону РП «Про загальну судову систему» мають також право на отримання т. зв. «ювілейних премій» (*gratyfikacja jubileuszowa*), а саме: 1) після 20 років роботи (при цьому не лише на посаді судді, але й у зв'язку з виконанням іншої роботи, наприклад, на посаді прокурора) – 100 % щомісячної винагороди (на день виплати «ювілейної винагороди»); 2) після 25 років роботи – 150 % щомісячної винагороди; 3) після 30 років роботи – 200 % щомісячної винагороди; 4) після 35 років роботи – 250 % щомісячної винагороди; 5) після 40 років роботи – 350 % щомісячної винагороди; 6) після 45 років роботи – 400 % щомісячної винагороди.

Зазначена премія має виплачуватись судді з моменту, коли в нього виникає відповідне право, але не пізніше 12 місяців (у випадках, коли це право було встановлено у результаті перерахунку стажу роботи судді, воно повинно бути забезпечене з моменту доведення наявності у судді цього права).

Особлива увага польським законодавцем звертається на врегулювання підстав, умов и процедури переведення суддів, які є важливою обставиною та етапом службово-трудових правовідносин, що може використовуватись з метою впливу на суддів. Вказане випливає із частин 1 і 2 ст. 180 Конституції Республіки Польща, в яких проголошується принцип незмінності суддів, а також закріплюється правило, відповідно до якого переведення судді в іншу місцевість або на іншу посаду, так само як і усунення судді з посади, припинення виконання ним обов'язків всупереч його волі може мати місце винятково в силу рішення суду й лише у випадках, визначених у законі. Саме тому у ст. 75 Закону РП «Про загальну судову систему» зазначається, що переведення (*przeniesienia*) судді до іншого місця роботи (суду тієї ж юрисдикції чи іншої юрисдикції) може відбуватися лише за його згодою.

Попри це, вказане правило містить винятки. Зокрема згода судді на переведення до іншого місця роботи не вимагається у наступних випадках: а) ліквідації посади, яку займає суддя, як результат зміни в структурі судової системи чи ліквідації суду, в якому працює суддя (рішення приймається Міністром юстиції РП, що може бути оскаржене до Верховного суду); б) наявність конфлікту інтересів (вказане правило закріплено у ст. 6 цього Закону, а рішення з приводу переведення у цих випадках приймається Міністром юстиції РП, яке може оскаржуватись до Верховного суду РП); в) коли необхідність переведення встановлена у рішенні дисциплінарного суду, винесеного за поданням компетентної судової колегії чи Національної ради судової влади; г) коли переведення є дисциплінарною санкцією.

Слід також звернути увагу на те, що у ст. 75а Закону РП «Про загальну судову систему» передбачається, що у випадках, коли судді були переведені до іншого суду (переведені на вищу посаду), однак не встигли до цього використати відпустку, вони не мають права на отримання грошової компенсації за дні невикористаної відпустки. Проте за суддею залишається право користуватися вказаною відпусткою на новому місці роботи. Окрім того, зважаючи на приписи ст. 76 зазначеного Закону, у разі переведення судді в інше місце, він має право на відшкодування витрат на це переведення, за винятком випадків, коли переведення відбулось в якості дисциплінарної санкції чи на вимогу судді. Так само право на певні пільги передбачене для суддів, які були переведені до іншого суду на підставі рішення Міністра юстиції РП на адміністративну посаду судді у порядку, передбаченому у статтях 77 і 77а Закону РП «Про загальну судову систему».

Що ж стосується ФРН, то перебіг службово-трудових правовідносин за участю суддів у цій державі частково врегульовується положеннями Конституції ФРН [438], зокрема ст. 97 німецького Основного Закону, в якій також приділяється ретельна увага незмінності, незалежності суддів. З цієї норми випливає, що судді у Німеччині є незалежними і підпорядковуються у своїй діяльності лише чинному закону. Враховуючи значимість і

непорушність принципу незалежності службово-трудової діяльності судді, німецький конституцієдавець особливу увагу приділяє уточненню загальних обставин переведення суддів, їх тимчасового та постійного відсторонення, а також відставці суддів, адже вказані обставини перебігу відповідних відносин за участю суддів можуть використовуватись у практичній дійсності в якості засобів тиску на суддів. Саме тому в Конституції ФРН зазначається, що судді, котрі призначаються пожиттєво на штатну посаду, можуть всупереч їх бажанню бути звільненими до закінчення терміну повноважень (до того, як ці судді досягають відповідного віку), а також тимчасово чи остаточно усунутими з посади або ж переведеними на інше місце роботи в судовій системі ФРН, або звільнені у відставку винятково в силу судового рішення та лише на підставі та у формі, що передбачені чинним законом.

Окрім того, німецьким конституцієдавцем враховується те, що чинне законодавство може містити положення, відповідно до якого суддя повинен бути звільненим у результаті досягнення ним вікової межі, що передбачає вихід у відставку. Так само у Конституції ФРН закріплена норма, відповідно до якої судді можуть бути переведені в інший суд або звільнені з посади, але із збереженням повного матеріального утримання, у випадках, коли змінюється судова організація (чи судовий округ). Варто також зауважити, що окрема увага в Конституції звертається на питання переведення, зміщення з посади суддів в якості виправданого заходу реакції компетентних суб'єктів на неналежне здійснення відповідним суддею суддівських повноважень. Зокрема у ч. 2 ст. 98 Конституції прямо передбачається, що у випадках, якщо федеральний суддя, реалізуючи свої суддівські повноваження (перебуваючи на службі), а також в інших ситуаціях (перебуваючи поза виконанням службово-трудових повноважень), порушить принципи Основного Закону ФРН або конституційного ладу будь-якої землі (суб'єкта Федерації), то Федеральний конституційний суд за пропозицією Бундестагу більшістю двох третин своїх членів може прийняти рішення про переведення такого суддю-порушника на іншу посаду (якщо порушення є тяжким, то

можливе прийняття рішення також і про звільнення відповідного судді у відставку). У випадках, якщо доведено, що суддя вчинив відповідні правопорушення умисно, Федеральним конституційним судом може бути прийнято також рішення про усунення судді-порушника з посади, яку він займає.

Окреслені положення Конституції ФРН [438] знайшли своє відображення у нормах спеціального законодавства про суддів у Німеччині. У першу чергу, мова йде про Закон ФРН «Про суддів» від 14 вересня 1961 року у редакції від 19 квітня 2017 року. [439] У параграфах 25 і 26 Закону закріплено принцип, згідно з яким суддя є незалежним та в своїй діяльності підпорядковується тільки закону, в силу чого діяльність судді може піддаватися лише такому контролю, який не обмежує незалежність судді. Це означає, що суддя підлягає лише внутрішньому контролю, що функціонує виключно у самій судовій системі (контроль виконавчої влади не допускається). У ч. 2 пар. 26 вказаного законодавчого акта уточняється, що означений контроль за діяльністю суддів може здійснюватися лише з метою виявлення фактів неналежного виконання (такого, що не відповідає законодавству) суддею власних службових обов'язків. Крім того, у ч. 3 зазначеної статті Закону ФРН «Про суддів» передбачається можливість судді, щодо якого здійснюється внутрішньо системний контроль, оскаржити відповідні дії в судовому порядку, якщо цей суддя буде вважати, що відповідні дії обмежують його незалежність (*Unabhängigkeit beeinträchtige*).

Слід мати на увазі, що чинним Законом ФРН «Про суддів» особлива увага приділяється підвищенню гнучкості режиму роботи суддів, якщо цього потребує суддя. Зокрема у частинах 1 і 2 пар. 48а цього законодавчого акта вказується, що судді мають право на клопотання (відповідно, на задоволення клопотання) про скорочення робочого часу (до половини робочого часу) або ж про надання відпустки за власний рахунок строком на три роки з можливістю її продовження, але у сукупності не більше, аніж двадцять років (клопотання про продовження строку відпустки має подаватись за шість

місяців до закінчення вже затвердженої та наданої відпустки). Вказаним правом володіють ті судді, котрі мають: а) принаймні одну дитину у віці до вісімнадцяти років; б) особу, яка є близькою особою судді та потребує тривалого медичного догляду, коли за цією особою може доглядати чи підтримувати її (*betreut, pflegt*) лише відповідний суддя. При цьому зазначене право може бути реалізоване суддею у тому разі, якщо він погодиться також на переведення для виконання своєї службово-трудової діяльності до іншого суду в межах тієї ж юрисдикції (у випадку надання судді можливостей скороченого робочого часу) чи навіть у межах іншої юрисдикції (у випадку надання судді тривалої відпустки). Водночас слід мати на увазі, що згідно з пар. 48d даного законодавчого акта судді, які працюють неповний робочий день чи перебувають у зазначеній відпустці, на рівні з іншими суддями мають право на професійний розвиток, просування по службі (*berufliches Fortkommen*), що є правом, яке може бути обмежене лише у випадку, коли це «виправдовується суттєвими фактичними причинами».

Окреслений досвід Німеччини щодо правового регулювання можливостей встановлення гнучкого регулювання робочого часу суддів та надання довготривалих відпусток суддям з особливим сімейними потребами, на нашу думку, доцільно запозичити Україні. При цьому необхідно врахувати й те, що чинне законодавство (як матеріальне, так і процесуальне), яким керуються в своїй особливій службово-трудовій діяльності українські судді, не є сталими. Саме тому, на наш погляд, запозичення цього досвіду ФРН повинно також відображати окреслену обставину, а саме: слід передбачати обов'язок судді, який перебував у відпустці понад два роки (навіть менший період часу, у разі суттєвих змін у процесуальному законодавстві, наприклад, викладення процесуальних законів у новій редакції), проходити кваліфікаційне оцінювання його професійних якостей [574].

Окрім того, зауважимо, що відповідно до пар. 42 Закону ФРН «Про суддів» суддя зобов'язаний займатися вторинною діяльністю, зайнятістю

(*Nebentätigkeit, Nebenamt, Nebenbeschäftigung*) лише у сфері правосуддя та в судовій адміністрації. Водночас згідно з вимогами пар. 36 зазначеного Закону для вказаної особливої категорії працівників у Німеччині передбачається відпустка на підставі реалізації ними права на те, щоб бути обраним до парламенту чи до уряду держави. Наприклад, якщо суддя самостійно висувається чи погоджується з тим, щоб висунути власну кандидатуру на вибори до німецького Бундестагу, йому повинна бути надана відпустка за власний рахунок, необхідна для підготовки до виборів. При цьому слід враховувати, що ця відпустка має тривати протягом останніх двох місяців до дня проведення виборів і якщо суддя перемагає на виборах чи призначається на посаду, він автоматично втрачає свій особливий службово-трудовий правовий статус судді, набуваючи як працівник іншої правосуб'єктності.

Аналізуючи особливості правового регулювання перебігу службово-трудових правовідносин за участю судді в Німеччині, доцільно розглянути також питання переведення та відсторонення суддів у цій державі. Як вже нами зазначалось, переведення суддів німецьким конституцієдавцем розглядається в контексті принципу незалежності службово-трудової діяльності судді, адже шляхом переведення суддів щодо них можуть вчинятись дії, виражені у неправомірному тиску, що викривлятиме цінність діяльності судової гілки влади у державі. Цей концептуальний підхід до питання відображений також у пар. 27 Закону ФРН «Про суддів», згідно з яким пожиттєві та тимчасові судді призначаються на посаду у конкретному суді, однак вони можуть (лише на підставі норм законодавства) бути призначені на іншу судову посаду в іншому суді з іншим колом повноважень.

У пар. 30 Закону ФРН «Про суддів» зазначається, що в окремих випадках суддя може бути переведений або відсторонений від виконання покладених на нього суддівських службово-трудових обов'язків (якщо суддя займає декілька посад, то відповідне зміщення з посади шляхом переведення

чи відсторонення може стосуватись усіх займаних ним посад чи лише окремих з них), а саме:

1) виключно за наявності судового рішення, що вступило в законну силу («на підставі остаточного рішення суду») та безпосередньо стосується: а) відкриття процедури розгляду скарги на дії судді, в якій стверджується, що оскаржувані дії судді слід розглядати у контексті приписів частин 2 та/або 5 ст. 98 Основного Закону ФРН; б) здійснення судового дисциплінарного переслідування щодо цього судді; в) здійснення переведення чи відсторонення цього судді в інтересах правосуддя (*Interesse der Rechtspflege*), що у світлі вимог ч. 2 пар. 31 даного законодавчого акта передбачає (якщо діяння, вчинені порушником поза межами суддівських обов'язків, є «серйозною загрозою або можуть завдати серйозної шкоди правосуддю»): переведення до іншого суду на аналогічну посаду із залишенням заробітної плати у тому ж самому розмірі (*Endgrundgehalt*); тимчасову відставку (*einstweiligen Ruhestand*) чи відставку (*Ruhestand*);

2) на основі акта компетентного органу: а) в якому запроваджується зміна структури судової системи, а саме зміна організації судової системи та/або зміна меж судових округів; б) який набрав чинності не пізніше, аніж за три місяці до його застосування у відповідних правовідносинах. У відповідності з ч. 1 пар. 32 вказаного законодавчого акта пожиттєвий суддя може бути переведений на роботу до іншої судової установи за умови збереження розміру основного окладу. Однак, якщо вказане виявляється неможливим, то суддя може бути переведеним до іншого суду на посаду, котра передбачає отримання ним суддівської винагороди у меншому розмірі. Згідно з правилом, встановленим у ч. 2 вказаного параграфу Закону, у випадках, коли не видається можливим здійснити переведення судді в інший суд, він може бути тимчасово відстороненим від виконання обов'язків, що в жодному випадку не слід інтерпретувати в якості звільнення судді із служби.

Отже, як вбачається, конституційні норми та трудоправові норми адміністративного законодавства ФРН про суддів наразі сформульовано у

відповідності із завданнями та із врахуванням соціальної функції національного трудового права. Як наслідок, спеціальне законодавство про суддів у Німеччині є логічним продовженням трудового законодавства, котре знайшло свій вияв в адміністративному та конституційному законодавстві Федерації, з одного боку, вносячи до нього ідею обов'язковості забезпечення високого рівня гідної праці у системі правосуддя, а з іншого – формуючи належний нормативний ґрунт для ефективного функціонування суддів, а саме для незалежної від незаконного впливу трудової діяльності суддів.

З огляду на актуальність питання кваліфікаційної атестації суддів в Україні як особливого етапу перебігу службово-трудових правовідносин, що особливим чином актуалізувався у процесі триваючої судової реформи, доцільно проаналізувати досвід урегулювання цього етапу перебігу відповідних відносин за участю суддів у Республіці Італія, а саме у період здійснення судової реформи у цій європейській державі. Дослідження відповідного досвіду Італії, як зазначає видатний італійський правник професор Джузеппе ді Федеріко (*Giuseppe Di Federico*), котрий з 2002 по 2006 роки був членом Вищої Ради з питань магістратських судів (*Consiglio Superiore della Magistratura*) (далі – ВРМС) та займає посаду директора Інституту досліджень судової системи, обґрунтовується тим, що:

1) у середині 60-х років XX століття норми італійського законодавства, які регулювали професійну атестацію суддів та їхнього кар'єрного просування, були скасовані у зв'язку з порушенням принципу незалежності судової влади, що й зумовило в майбутньому вдосконалення італійської системи судоустрою;

2) починаючи з 2003 року норми, що регулюють дотримання принципу незалежності діяльності судів, були забезпечені імперативною вимогою щодо необхідності періодичної оцінки кваліфікації суддів та їхнього кар'єрного просування;

3) сьогодні в законодавстві Італії принцип незалежності судової влади отримав найвище визнання завдяки досконалій системі правових норм, що забезпечують його дотримання, та практики їх застосування [347, с. 432].

Спершу зазначимо, що італійський конституцієдавець, гарантуючи незалежність судової влади, встановлює, що будь-які питання, пов'язані із функціонуванням судоустрою, у тому числі з кар'єрним просуванням судді, вирішує ВРМС, котра функціонує в Італії на постійній основі, починаючи з 1959 року. Склад цієї Ради утворюють 2/3 суддів та 1/3 вчених і практиків-юристів [575]. Досліджуючи причини та наслідки італійської судової реформи 2003 року, Дж. Ді Федеріко зазначив, що «ВРМС за весь строк службової діяльності членів магістратських судів (протягом 40-45 років) проводила сім атестацій професійної діяльності суддів. Дві з семи атестацій (через 7, потім 10 років) мали на меті визначити кандидатів для кар'єрного зростання до позиції судді апеляційного, а згодом касаційного суду. Атестація претендентів на відповідні посади проводилася у формі письмового оцінювання членами екзаменаційних комісій, створених ВРМС» [576]. Таким чином, за 17 років професійної діяльності судді проходили чотири атестаційних етапи: перший, другий етапи – для вирішення питання щодо здатності судді здійснювати правосуддя в суді апеляційної інстанції; третій етап – перевірочний; четвертий – для вирішення питання щодо здатності судді здійснювати правосуддя в суді касаційної інстанції [577].

Отже, з вищевикладеного вбачається, що кваліфікаційне оцінювання суддів – членів магістратських судів Італії – проводилося на підставі двох основних критеріїв: вислуги років та оцінки знань. Таким чином, до середини 60-х років XX століття приблизно 55 % членів магістратських судів Італії завершували свою кар'єру, коли досягали 70-річного віку, маючи кваліфікаційний ранг судді з розгляду апеляційних скарг. Більшості із зазначених суддів кваліфікаційний ранг судді з розгляду апеляційних скарг було присвоєно незадовго до виходу на пенсію. Однак така організаційна система судової діяльності опинилася під критикою іншої частини членів

магістратських судів, на думку яких атестація за результатами письмового оцінювання знань суддів, що проводиться обмеженим колом уповноважених ВРМС членів магістратських судів, порушує принцип незалежності суддів. Результатом критики наявної системи кваліфікаційної атестації суддів, як зазначає правник Дж. Ді Федеріко, стало проведення у 1973 році судової реформи в Італії, яка зберегла вимогу щодо кваліфікаційних випробувань суддів на всіх етапах кар'єрного просування, проте запровадила право ВРМС ухвалювати рішення за результатами атестації на власний розсуд [347, с. 433]. Тобто вимога щодо обов'язковості таких критеріїв, як вислуга років та оцінка знань для підтвердження професійного рівня судді та здатності здійснювати правосуддя у відповідному судді, втратила свою імперативність.

У результаті проведеної реформи 1973 року ВРМС поступово перейшла до практики присвоєння високих рангів майже усім суддям на підставі «комплексної оцінки заслуг перед юриспруденцією». При цьому більшість із «рангованих» суддів не отримала посаду, яка відповідає їхньому правовому статусу: якщо в середині 60-х років XX століття на високий ранг могли претендувати 1 % суддів, то у 80-ті роки – 65 %. Така ситуація в судовій системі призвела до зниження професійної компетентності суддів та загального незадоволення громадян національною судовою системою [347, с. 433], внаслідок чого в 90-ті роки XX століття значно зросла кількість скарг до Європейського Суду з прав людини, що знову зумовило проведення реформи італійського судоустрою [348, с. 216]. Для уникнення таких масштабних проблем, пов'язаних з удосконаленням судової системи, які виникли в Італії в минулому столітті, сьогодні міжнародно-правовими актами регламентовано основні принципи проведення професійної оцінки суддів з метою їхнього кар'єрного просування. У цьому контексті слід назвати, зокрема, ст. 58 Рекомендацій CM/Rec (2010) 12 Комітету Міністрів Ради Європи [178], п. 4.1 Європейської хартії про закон «Про статус суддів» від 10 липня 1998 року [173].

Таким чином, з досвіду нормування кваліфікаційної атестації суддів у Республіці Італія у період здійснення в цій державі судово-правової реформи можна зробити висновок, що відповідна кадрова процедура повинна закріплюватись у чинному законодавстві не лише з дотриманням принципу незалежності трудової діяльності суддів, але й з урахуванням загальних трудоправових засад оцінювання кваліфікації працівників, котрі не припускають:

1) послаблення відповідного оцінювання. За таких обставин суддівський корпус буде наповнений як професіоналами, так і суддями, котрі неспроможні належним чином виконувати свою роботу;

2) ускладнення відповідного оцінювання. Таке ускладнення призводитиме до того, що до суддівського корпусу зможуть бути долучені професіонали, однак доступ до робочого місця судді буде закрите для осіб, які мають значний професіональний потенціал, котрий може бути розкритим у процесі отримання суддівського досвіду. Як наслідок, невирішеною залишиться кадрова криза у системі правосуддя.

Підводячи підсумок викладеного, констатуємо, що, на жаль, сьогодні в нашій державі навіть крізь призму здобутків останньої судово-правової реформи відсутні гармонійний зв’язок і взаємодія трудового законодавства та законодавства про судоустрій і статус суддів, як це має місце в багатьох державах-членах ЄС, наприклад, у Чехії. Попри очевидність подвійного статусу суддів та службово-трудових правовідносин, вказане адміністративне законодавство України вибудовується в означеному сенсі шляхом звуження сфери трудового законодавства й мінімізації поширення норм КЗпП України [508] на суддів, їх службово-трудову діяльність, правовідносини з ними. У європейських державах, на відміну від України, вказане питання вирішується переважно за допомогою іншого підходу, а саме за принципом: адміністративно-правове регулювання службово-трудової діяльності суддів має поширюватись лише на ті питання здійснення цієї діяльності, котрі об’єктивно не можуть врегульовуватись у повній мірі законодавством про

працю. Такий підхід дозволяє зазначеним державам мінімізувати конфлікт у правозастосуванні двох галузей права – трудового та адміністративного – у частині врегулювання службово-трудової діяльності суддів. Утім іншою проблемою є те, що в окремих європейських державах (у Польщі) соціальна функція трудового права дедалі більше втрачає свій пріоритет над виробничою функцією. Як наслідок, поширення на досліджувані службово-трудові правовідносини норм трудового законодавства не дозволяє в достатній мірі надати суддям необхідний рівень правового і соціального захисту (хоча в окремих питаннях, зокрема в частині надання суддям відпусток, а також гнучкого режиму робочого часу, європейське законодавство є набагато прогресивнішим за українське, в якому і на сьогодні зберігається першість соціальної функції). Водночас означена проблема певною мірою вирішується завдяки безальтернативній (політично не корегованій) дії та широкому тлумаченню принципу незалежності суддів, що захищає таких працівників від неправомірного порушення їх службово-трудових прав, наприклад, від незаконного переведення, відсторонення тощо.

3.3 Судова практика України щодо перебігу трудових відносин із суддями

Зважаючи на те, що службово-трудові правовідносини із суддями є особливими, однак все ж трудовими правовідносинами, цілком очевидно, що в межах цих правовідносин трудові права та законні інтереси суддів можуть порушуватись як з тих же підстав, що і в звичайних трудових правовідносинах, так і з підстав, що мають місце виключно в межах даних правовідносин.

У цьому сенсі звернемо увагу на те, що в межах першого підрозділу цього розділу наукового дослідження нами окреслювались основні етапи та обставини перебігу службово-трудових правовідносин за участю суддів. При

цьому, як випливає з попередніх двох підрозділів цієї роботи, обставини та етапи перебігу відповідних службово-трудових правовідносин прямо визначаються правами та обов'язками суддів, а також кореспондуючими обов'язками «роботодавця». Порушення суддею-працівником вказаних обов'язків призводить до того, що його можуть притягнути до юридичної відповідальності (окремий етап перебігу трудових правовідносин), зокрема до дисциплінарної відповідальності, яка детально врегульовується розділом VI Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]. Порушення ж службово-трудових прав і законних інтересів судді «роботодавцем» спричиняє притягнення за це правопорушення до відповідальності компетентний державний орган, який представляє державу та порушує відповідні права і законні інтереси судді. При цьому найбільш ефективно захиститись від цих порушень судді можуть шляхом звернення до суду.

Отже, досліджуючи судову практику України щодо перебігу трудових відносин із суддями, слід враховувати трудові права і законні інтереси цих працівників, специфіку їх службово-трудової діяльності, етапи та обставини перебігу вказаних правовідносин, а також особливості порушення відповідних прав й інтересів в означених правовідносинах.

У межах цього підрозділу варто проаналізувати практику розгляду судових рішень, ухвалених за результатами розгляду *скарг на рішення дисциплінарних палат ВРП*. У процесі зазначеної роботи можемо помітити, що більшість ухвалених рішень, як правило, підтверджує правомірність притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності. Однак наявні також і судові рішення у відповідній категорії справ, котрими судом вказується на порушення дисциплінарними палатами службово-трудових прав суддів, результатом чого є визнання недійсності цих рішень ВРП.

У якості прикладу вказаного можемо розглянути постанову Великої Палати ВС від 17 січня 2019 року у справі № 11-1010сап18 [578] за скаргою Особи 1 на рішення ВРП від 02 серпня 2018 року, що було ухвалене за результатами розгляду скарги на рішення її Третьої Дисциплінарної палати

від 23 травня 2018 року. Суть справи полягає у тому, що у вересні 2018 року Особа 1 звернулася до Великої Палати ВС із скаргою на рішення ВРП від 02 серпня 2018 року «Про залишення без змін рішення Третьої Дисциплінарної палати ВРП від 23 травня 2018 року про притягнення судді Октябрського районного суду м. Полтави Особи 1 до дисциплінарної відповідальності», наголошуючи на тому, що оскаржуване рішення ВРП є протиправним, оскільки постановлене з порушенням вимог п. 4 ч. 1 ст. 52 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547] (не містить посилань на визначені законом підстави дисциплінарної відповідальності судді та мотиви, з яких ВРП дійшла відповідних висновків). Перевіривши матеріали справи, усебічно й повно з'ясувавши всі фактичні обставини, на яких ґрунтується позов, об'єктивно оцінивши докази, що мають значення для розгляду справи та вирішення спору по суті, Велика Палата ВС встановила, що 23 травня 2018 року Третя Дисциплінарна палата ВРП прийняла рішення, яким притягнула, зокрема, суддю Октябрського районного суду м. Полтави Особу 1 до дисциплінарної відповідальності та застосувала до неї дисциплінарне стягнення у виді догани з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця. При цьому підставою притягнення судді до дисциплінарної відповідальності стали встановлені Третьою Дисциплінарною палатою ВРП «факти допущення нею поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях дотримання норм суддівської етики та стандартів поведінки, які забезпечують суспільну довіру до суду, прояв неповаги до інших суддів» (п. 3 ч. 1 ст. 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]) та грубе одноразове порушення правил суддівської етики, що підриває авторитет правосуддя (п. 3 ч. 1 ст. 92 вказаного Закону). Важливим є те, що фактичною підставою порушення правил суддівської етики суддею Особою 1, на думку ВРП, стало розміщення суддею на своїй сторінці у соціальній мережі *Facebook* публікації під назвою «Інформація 1» (ця публікація була підкріплена фотографію із зображенням отари овець, що

символізувало чергові збори суддів Октябрського районного суду м. Полтави) та перешкоджання проведення зборів суддів 28 вересня 2016 року. Не погоджуючись із вказаним рішенням Третьої Дисциплінарної палати ВРП, суддя Особа 1 подала відповідну скаргу, а вже 02 серпня 2018 року ВРП розглянула її та, керуючись п. 4 ч. 10 ст. 51 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547], залишила без змін зазначене рішення. У зв'язку із цим суддя Особа 1 звернулася до Великої Палати ВС із скаргою, яку Велика Палата ВС вирішила задовольнити, зважаючи на норми чинного законодавства, практику ЄСПЛ, правові висновки, викладені у постановах Великої Палати ВС від 28 березня 2018 року у справі № П/800/405/17 та від 29 листопада 2018 року у справі № 800/571/17, положення Бангалорських принципів поведінки суддів.

Велика Палата ВС зауважила, що з матеріалів дисциплінарної справи вбачається, що між суддями Октябрського районного суду м. Полтави, головою суду Особою 2 та Особою 1 існує тривалий конфлікт, у вирішенні якого задіяні не лише ці особи, але й РСУ, ВРП та інші державні органи (НАЗК і НАБУ), а «надання оцінки зазначеному конфлікту виходить за межі предмета розгляду у цьому дисциплінарному провадженні». Також Суд звернув увагу на те, що Особа 1 впевнена у тому, що, прикріплюючи до допису в соціальній мережі *Facebook* фотографію із зображенням овець, вона не мала наміру образити своїх колег, публікуючи такі слова: «Бездумно голосуючи на догоду Особи 2, «колеги» засвідчили неготовність взяти на себе відповідальність і розрубати «Гордіїв вузол». У такій ситуації ніяке спільне фотографування, ні чаювання не зарадять. Ви згодні зі мною, Особа 3, Особа 4, Особа 5, Особа 6, Особа 7?». При цьому у своїй скарзі суддя Особа 1 не спростовує факт розміщення на своїй сторінці в соціальній мережі *Facebook* зазначеного допису, наголошуючи на тому, що відповідний допис:

1) був спрямований до суддів робочої групи РСУ, «які намагалися владнати конфлікт, що виник між нею та Особою 2, і суддів Октябрського

районного суду м. Полтави з проханням проявити більш активну участь у вирішенні конфлікту між нею та головою суду Особою 2»;

2) не був офіційною заявою Особи 1, а мав неформальний характер. Приймаючи такі доводи скаржниці, а також позицію ВРП, Велика Палата ВС зауважила, що «встановлення того, чи мало місце порушення суддею етичних правил та чи завдало воно шкоди авторитету судді або авторитету правосуддю через публікації в соціальних мережах чи з використанням інших засобів спілкування в мережі Інтернет, є оціночним і має враховувати конкретні обставини ситуації та суспільний контекст».

При цьому, погоджуючись з доводами ВРП, що «порівняння колективу суддів з покірними вівцями в сукупності із висловлюваннями «бездумно голосуючи» та вжитим у лапках словом «колеги» мають образливий характер і являють собою порушення правил суддівської етики», Велика Палата ВС вважає «невмотивованим висновок ВРП, що допущення суддею Особою 1 неетичної поведінки у цій ситуації мало наслідком підрив авторитету правосуддя через те, що оцінка колег-суддів була надана Особою 1 у соціальних мережах». Це, на думку Великої Палати ВС, підтверджується також тим, що скарга на дії судді Особи 1 до ВРП надійшла лише від голови Октябрського районного суду м. Полтави Особи 2, з яким у неї був тривалий особистий конфлікт, а не від інших членів трудового колективу, яких, зокрема, стосувався поширений Особою 1 допис: «Ніхто із колег-суддів позивачці претензій щодо змісту розміщеної статті не висував, до ВРП із скаргою на її дії ніхто із них не звертався». Таким чином, Суд, оцінюючи конкретний контекст ситуації, що склалася в Октябрському районному суді м. Полтави, й об’єктивну емоційну напругу, в якій перебувала Особа 1 і при яких умовах вона реалізовувала право на свободу вираження поглядів, дійшов висновку, що суддя Особа 1 порушила правила суддівської етики, що правомірним чином встановила ВРП, «однак це порушення не є таким, що тягне за собою дисциплінарну відповідальність, у зв’язку з чим відсутній склад дисциплінарного проступку».

Окрім того, Велика Палата ВС розглянута також питання невідповідності правилам суддівської етики поведінки судді Особи 1 щодо недопущення зборів суддів Октябрського районного суду м. Полтави, яка виразилась у: запрошенні на збори суддів сторонніх осіб без згоди самих учасників зборів; наданні оцінки поведінці голови суду Особи 2 у минулому; перешкоджанні Особі 2 вийти із зали; демонструванні компрометуючих відеоматеріалів щодо Особи 2 та вимагання від нього прокоментувати ці матеріали. Оцінюючи докази, Суд встановив, що суддя Особа 1:

1) особисто не запрошувала мешканців Полтави (активістів, журналістів) на збори суддів Октябрського районного суду м. Полтави 28 вересня 2016 року, а лише повідомила про їх проведення у соціальній мережі;

2) не мала над вказаними особами ніякого контролю і впливу, а тому об'єктивно не мала змоги вказувати їм, що необхідно робити з суддями та/або як їм необхідно себе поводити з Особою 2 (більш того, що визнала і ВРП, Особа 1 просила присутнього на зборах її чоловіка не перешкоджати суддям під час зборів);

3) особисто не вчиняла будь-яких дій, спрямованих на зрив зборів суддів, а такі дії вчиняли інші особи.

За таких обставин, оцінивши в сукупності отримані в судовому засіданні докази, зваживши на всі аргументи та доводи сторін, Велика Палата ВС встановила, що оспорюване рішення не містить обґрунтованих мотивів, з яких відповідач дійшов висновку про необхідність застосування до судді Особи 1 дисциплінарної відповідальності.

Таким чином, з вказаного випливає, що притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, що є окремим етапом перебігу трудових правовідносин (він також обумовлює настання супутніх етапів цих відносин: етапу перебування під впливом заходів дисциплінарного стягнення; етапу припинення застосування заходів дисциплінарної відповідальності), може наставати на законних підставах або ж не на законних підставах, зокрема у

результаті досить широкої інтерпретації контексту вчинення дисциплінарного правопорушення. При цьому досить прогресивним є те, що в судовій практиці Великою Палатою ВС сьогодні вже сформульовані чіткі основні критерії оцінки відповідності фактичної підстави притягнення судді до дисциплінарної відповідальності нормативній підставі для притягнення судді до вказаної відповідальності.

Також у межах цього підрозділу досить важливо проаналізувати судову практику з приводу *забезпечення права суддів на відпочинок*. У зв'язку із цим зазначимо, що у першому підрозділі цього розділу та в першому розділі цієї наукової праці нами зверталась особлива увага на питання важливості права суддів на відпочинок та практичні проблеми забезпечення цього права з огляду на сьогочасне підвищення інтенсивності роботи суддів, а також дефіцит суддів. Аналізуючи судову практику України, можемо помітити значну кількість судових рішень, якими вирішувались ті чи інші питання захисту права суддів на відпочинок, головним чином, права на відпустку – одного з базових трудових прав працівників.

При цьому особливий інтерес викликають саме рішення судів, якими *захищається право суддів на щорічну та додаткові відпустки*. Прикладом цих судових рішень можемо назвати, зокрема, постанову Шостого апеляційного адміністративного суду від 18 грудня 2018 року у справі № 826/4398/18 [579] за позовом Особи 1 до ВККСУ про визнання протиправною бездіяльність та зобов'язання вчинити дії. З цієї постанови випливає, що позивач звернувся до Окружного адміністративного суду м. Києва з відповідним позовом до ВККСУ, а суд 03 липня 2018 року виніс рішення, яким позов задоволено в повному обсязі, а саме:

1) визнано відмову ВККСУ у ненаданні судді Особі 1 невикористаної щорічної основної відпустки тривалістю 9 робочих днів з 19 лютого по 01 березня 2018 року та додаткової оплачуваної відпустки тривалістю 15 календарних днів з 02 по 16 березня 2018 року за календарний період 2017-2018 роки протиправною;

2) зобов’язано ВККСУ надати Особі 1 відпустку за вказаний календарний період з виплатою винагороди та допомоги на оздоровлення у порядку, передбаченому ст. 136 Закону України «Про судоустрій та статус суддів».

Не погоджуючись із зазначеним рішенням суду, відповідач (ВККСУ) подав апеляційну скаргу, а Шостий апеляційний адміністративний суд, перевіривши матеріали справи та доводи апеляційної скарги, враховуючи норми законодавства, рішення ЄСПЛ у справах «Пічкур проти України» (заява № 10441/0), «Вілліс проти Сполученого Королівства» (№ 36042/97), «Ван Раалте пороти Нідерландів», дійшов висновку, що апеляційна скарга не підлягає задоволенню, погоджуючись з висновком суду першої інстанції, що відмова відповідача у надані відпустки позивачу у порядку, передбаченому ст. 136 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», [8] є «необґрунтованою та такою, що порушує права позивача на відпустку».

У якості прикладу *судового захисту права судді на додаткову відпустку* розглянемо постанову Київського апеляційного адміністративного суду від 17 вересня 2018 року у справі № 823/1371/18 [580], яким вирішуються обставини належного надання відпустки у зв’язку із навчанням судді в аспірантурі, що обумовлює не лише захист права працівника на відпустку, але й на професійний розвиток та забезпечення підвищення якості здійснення судочинства в нашій державі. Отже, зазначимо, що вказана постанова була прийнята у справі за апеляційною скаргою судді Шполянського районного суду Черкаської області Особи 1 на рішення Черкаського окружного адміністративного суду від 29 травня 2018 року за адміністративним позовом судді Особи 1 до виконуючого обов’язки голови Шполянського районного суду Особи 2, Територіального управління Державної судової адміністрації України у Черкаській області про визнання дій протиправними, зобов’язання вчинити певні дії. З тексту постанови випливає, що Інститутом держави і права ім. В.М. Корецького НАН України (*далі* – Інститут держави і права) Особі 1 видано довідку-виклик

від 15 лютого 2018 року № 126/49, в якій зазначено, що: а) позивач є аспірантом 1-го року заочної форми підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії; б) незалежно від форми навчання аспірант зобов'язаний щовівторка з 13 лютого по 25 травня (включно) 2018 року відвідувати аудиторні заняття та проходити всі форми поточного і підсумкового контролю (складання заліків та екзаменів) відповідно до індивідуального плану навчальної та наукової роботи аспіранта та освітньо-наукової програми аспірантури Інституту держави і права. Отримавши цю довідку-виклик, Особа 1 наступного дня подала на ім'я Особи 2 заяву про надання додаткової оплачуваної відпустки у зв'язку з навчанням в аспірантурі Інституту держави і права, а саме: з 20 лютого по 23 лютого 2018 року; з 27 лютого по 2 березня 2018 року; з 06 березня по 07 березня 2018 року; з 13 березня по 16 березня 2018 року; 20 березня 2018 року. Наказом відповідача «Про надання відпустки судді Особі 1 у зв'язку з навчанням» від 16 лютого 2018 року № 6-в на підставі довідки-виклику Інституту держави і права та заяви Особи 1 від 16 лютого 2018 року позивачу надано додаткову оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням в аспірантурі Інституту держави і права на період аудиторних занять та проходження всіх форм поточного і підсумкового контролю (складання заліків та екзаменів) відповідно до індивідуального плану навчальної та наукової роботи аспіранта та освітньо-наукової програми аспірантури Інституту тривалістю п'ять календарних днів, а саме: 20 та 27 лютого, 6, 13 та 20 березня із збереженням середньої заробітної плати. Окремо листом Особи 2 від 19 лютого 2018 року № 6/18 Особу 1 було повідомлено, що днів тижня: середи, четверга та п'ятниці (21, 22, 28 лютого та 1, 14, 15 березня 2018 року) не може бути надано, адже вони не охоплюються довідкою-викликом № 126/49, а тому не пов'язані з навчанням. Вважаючи дії Особи 2 протиправними, суддя Особа 1 звернувся за захистом своїх трудових прав до Черкаського окружного адміністративного суду, рішенням якого (від 29 травня 2018 року) Особі 1 у задоволенні адміністративного позову відмовлено повністю. Не

погоджуючись із зазначеним судовим рішенням, позивач подав апеляційну скаргу, в якій він просить судове рішення суду першої інстанції скасувати та прийняти нове судове рішення про задоволення його адміністративного позову повністю.

Розглядаючи обставини справи, перевіривши доводи апеляційної скарги, колегія суддів Київського апеляційного адміністративного суду дійшла висновку, що «судом першої інстанції неправильно застосовано норми матеріального права, що призвели до неправильного вирішення справи». Колегія суддів звернула увагу на численні норми законодавства України про працю, якими гарантується право на відпустку усіх працюючих. Враховуючи вимоги статей 1, 5, 15 і п. 2 ст. 4 Закону України «Про відпустки» [581], ст. 202, частини 4 і 6 ст. 216 КЗпП України, [508] суд наголосив на тому, що: працівникам, котрі проходять виробниче навчання (чи навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва), власник або уповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням; працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів впродовж навчального року. При цьому з довідки-виклику Інституту держави і права № 126/173 вбачається, що індивідуальний план навчальної та наукової роботи аспіранта на 2 семестр 1-го року навчання передбачає виконання освітньо-наукової програми аспірантури. Однак у ній не зазначено, що відповідні дати охоплюють лише заняття із спеціальності. Проте аспірант повинен відвідувати заняття та проходити всі форми поточного і підсумкового контролю з іноземної мови та з курсу філософії, а також займатися науковою роботою, яка передбачає теоретичну роботу над підготовкою дисертаційного дослідження, апробацію наукових досліджень та публікацію праць, що в сукупності складає індивідуальний план навчальної та наукової роботи аспіранта, на виконання якого надається додаткова оплачувана відпустка відповідно до ч. 4 ст. 15 Закону України

«Про відпустки». Водночас з постанови колегії суддів випливає, що Особою 1 на підтвердження виконання індивідуального плану аспіранта додано довідку Центру наукових досліджень та викладання іноземних мов НАН України, в якій зазначено, що позивач дійсно відвідує заняття у групі мовної підготовки по четвергах та суботах з листопада 2017 року по червень 2018 року та довідку Центру гуманітарної освіти НАН України від 07 березня 2018 року № 220/19 щодо проходження позивачем навчання з курсу філософії: лекції та семінарські заняття – щосереди з листопада 2017 року по червень 2018 року в Центрі гуманітарної освіти НАН України. З огляду на це дії відповідача щодо відмови в наданні судді Шполянського районного суду Черкаської області Особі 1 частини додаткової відпустки є протиправними, у зв'язку з чим колегія суддів дійшла висновку щодо зобов'язання Особи 2 надати Особі 1 частину додаткової відпустки на підставі поданої заяви. Крім того, оскільки Особа 1 має право на додаткову відпустку у зв'язку з навчанням в аспірантурі, частину якої йому протиправно не було надано, колегія суддів дійшла висновку щодо зобов'язання відповідача – Територіального управління ДСА України у Черкаській області – виплатити позивачу суддівську винагороду.

Таким чином, сьогочасна судова практика містить численні судові рішення, в яких встановлюються критерії забезпечення права суддів на відпочинок, зокрема у частині права на відпустку, яке забезпечує не лише належне відновлення психофізіологічного стану суддів, але й сприяє належному здійсненню правосуддя (а у випадку забезпечення права на відпустку у зв'язку із навчанням в аспірантурі – підвищенню якості здійснення правосуддя, забезпеченню професійного розвитку суддів).

Окрім того, особливо важливим у дослідженні судової практики України щодо перебігу трудових відносин із суддями є питання вирішення у судах *службово-трудових спорів з приводу переведення суддів*, яке, з одного боку, загрожує належній реалізації працівником права на працю (в окремих випадках – свободи праці загалом), а з іншого – забезпеченню принципу

незалежності службово-трудової діяльності суддів. При цьому особливим питанням судового захисту трудових прав суддів при їх переведенні є саме завершеність процедури стосовно прийняття рішення з приводу переведення судді, що тривалий час було питанням, котре не завжди коректним чином розумілось суддями-позивачами. У цьому контексті зазначимо, що у зв'язку з судовою реформою та «перебудовою» судової системи судова практика України, починаючи з 2016 року, наповнилася значною кількістю справ [див., напр.: 582; 583; 584] за позовами суддів, в яких вони оскаржували переведення до моменту виникнення в них відповідного права. Для прикладу розглянемо постанову Великої Палати ВС від 06 лютого 2019 року у справі № 9901/731/18 [585] за апеляційною скаргою Особи 1 на ухвалу ВС від 27 серпня 2018 року у справі за позовом судді ВСУ Особи 1 до ВККСУ про визнання протиправним рішення та його скасування. З тексту постанови випливає, що в серпні 2018 року Особа 1 звернулася до Касаційного адміністративного суду у складі ВС з позовом, у якому просила визнати протиправним та скасувати рішення ВККСУ від 20 червня 2018 року № 202/пс-18 «Про рекомендування судді ВС України Особі 1 переведення на посаду судді Апеляційного суду Київської області». Ухвалою ВС у складі судді Касаційного адміністративного суду від 27 серпня 2018 року у відкритті провадження відмовлено за п. 1 ч. 1 ст. 170 КАС України, «оскільки цей позов не належить розглядати за правилами адміністративного судочинства». Відповідно до правової позиції Касаційного адміністративного суду у складі ВС, яка ґрунтується на положеннях ч. 8 ст. 101 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року, [8] рішення ВККСУ щодо надання рекомендацій «може бути оскаржено тільки разом із рішенням, ухваленим за відповідною рекомендацією». Не погодившись із таким судовим рішенням з підстави порушення судом першої інстанції норм процесуального права, суддя ВСУ Особа 1 подала апеляційну скаргу, у якій просила скасувати незаконну, на її думку, ухвалу суду першої інстанції та

направити справу для продовження розгляду до Касаційного адміністративного суду у складі ВС.

У свою чергу, Велика Палата ВС, розглядаючи матеріали справи, доводи судді ВСУ Особи 1, встановила, що предметом оскарження у цій справі є рішення ВККСУ № 202/пс-18, яким Комісія рекомендувала ВРП перевести суддю ВСУ Особу 1 на посаду судді Апеляційного суду Київської області. При цьому Велика Палата ВС, погоджуючись із тим, що суддю не може бути переведено до іншого суду без його згоди (крім переведення: у разі реорганізації, ліквідації або припинення роботи суду; у порядку дисциплінарного стягнення), звернула увагу на те, що рішення ВККСУ щодо надання рекомендацій може бути оскаржене, але за обов'язкової умови, тобто тоді, коли ВРП буде ухвалене рішення за відповідною рекомендацією. Окрім того, Суд доходить думки, що «встановлення законом такої умови не обмежує право особи на оскарження цього рішення до адміністративного суду, однак запроваджує можливість звернення до суду за захистом своїх прав, коли рішення Комісії із рекомендацією буде актуалізоване через рішення органу, який за результатами його розгляду ухвалить відповідне рішення».

Інший показовий приклад – рішення ВС у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 06 серпня 2019 року в справі № 9901/814/18 [586] за позовом Особи 1 до ВРП про визнання протиправними дій та рішення, скасування рішення в частині зобов'язання вчинити певні дії та стягнення коштів. У позові Особа 1 звернувся до ВС як до суду першої інстанції з адміністративним позовом до ВРП, в якому з урахуванням заяви про збільшення позовних вимог просив: 1) визнати протиправними бездіяльність ВРП та її рішення від 13 вересня 2018 року щодо нерозгляду рекомендації ВККСУ про переведення судді Київського апеляційного адміністративного суду Особи 1 на посаду судді Шостого апеляційного адміністративного суду (міститься у рішенні ВККСУ від 03 серпня 2018 року № 253/пс-18) і скасувати рішення ВРП від 13 вересня

2018 року у частині відкладення розгляду рекомендації ВККСУ про переведення судді Київського апеляційного адміністративного суду Особи 1 на посаду судді Шостого апеляційного адміністративного округу; 2) зобов'язати ВРП в десятиденний строк з дня набрання рішенням суду у даній справі законної сили прийняти рішення про переведення судді Київського апеляційного адміністративного суду Особи 1 до Шостого апеляційного адміністративного суду у відповідності з ч. 1 ст. 70 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547] та частиною третьою статті 82 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]; 3) стягнути з відповідача доплати до посадового окладу судді у розмірі 70 %. Обґрунтовуючи позовні вимоги, позивач зазначив, що рішення ВРП від 13 вересня 2018 року (у відповідній частині) прийнято без зазначення підстав та мотивів такого відкладення. Також Особа 1 зауважив, що внаслідок бездіяльності відповідача щодо нерозгляду рекомендації ВККСУ про його переведення на відповідну посаду судді він протиправно позбавлений можливості здійснювати правосуддя відповідно до статей 124-129 Конституції України [5], статей 56 і 57 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8].

Надаючи правову оцінку спірним правовідносинам, що виникли між сторонами, ВС виходить з такого: 1) Указом Президента України «Про ліквідацію апеляційних адміністративних судів та утворення апеляційних адміністративних судів в апеляційних округах» від 29 грудня 2017 року № 455/2017 [587] ліквідовано Київський апеляційний адміністративний суд та утворено Шостий апеляційний адміністративний суд в апеляційному окрузі, що включає Київську, Черкаську, Чернігівську області та м. Київ і розташований у м. Києві; 2) у відповідності з частинами 1 і 3 ст. 82 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] суддя може бути переведений ВРП у порядку, передбаченому законом, а переведення судді на посаду судді до іншого суду того самого або нижчого рівня може здійснюватися без конкурсу тільки у випадках реорганізації (ліквідації, припинення роботи)

суду, в якому такий суддя обіймає посаду судді; 3) згідно з ч. 1 ст. 70 і ч. 1 ст. 71 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547] переведення судді з одного суду до іншого здійснюється ВРП на підставі та в межах рекомендації ВККСУ і доданих до неї матеріалів, а питання про переведення судді з одного суду до іншого розглядається на засіданні ВРП; 4) ВС встановив, що рекомендація ВККСУ від 03 серпня 2018 року № 253/пс-18 про переведення позивача на посаду судді Шостого апеляційного адміністративного суду надійшла до ВРП 10 серпня 2018 року; 5) у відповідності з пунктами 21.1 і 21.4 Регламенту ВРП [588] переведення судді з одного суду до іншого здійснюється, зокрема, за поданням ВРП на підставі та в межах рекомендації ВККСУ та доданих до неї матеріалів, а питання про переведення судді має бути розглянуто протягом 15 днів з дня надходження подання Дисциплінарної палати про переведення судді до суду нижчого рівня чи рекомендації ВККСУ; 6) відповідно до витягу з протоколу № 66 засідання ВРП від 13 вересня 2018 року член ВРП Особа 2 доповів матеріали про переведення судді Київського апеляційного адміністративно суду Особи 1 на посаду судді Шостого апеляційного адміністративного суду й під час засідання головуючий Особа 3 запросив членів ВРП до нарадчої кімнати для прийняття рішення з даного питання порядку денного засідання ВРП, а після повернення з нарадчої кімнати Особа 3 проголосив, що ВРП відклала розгляд матеріалів щодо внесення подання про переведення судді Київського апеляційного адміністративно суду Особи 1 на посаду судді Шостого апеляційного адміністративного суду (за результатами голосування «за» – 14, «проти» – 2, «не брали участі в голосуванні» – 1). З огляду на це Суд констатував, що в нього «відсутні підстави вважати, що відповідач, приймаючи рішення про відкладення розгляду рекомендації ВККСУ про переведення позивача на посаду судді Шостого апеляційного адміністративного суду, діяв на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що визначені Конституцією та законами України» [586].

Посилаючись на ст. 72 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547], в якій відсутня можливість оскарження процедурного рішення ВРП про відкладення розгляду рекомендації про переведення судді, ухваленого протокольно, Суд вирішив у задоволенні позову в частині позовних вимог про скасування рішення ВРП від 13 вересня 2018 року (у відповідній частині) відмовити. Водночас «з метою ефективного захисту прав, свобод, інтересів позивача Суд вважає за необхідне вийти за межі позовних вимог та визнати протиправними дії ВРП щодо відкладення розгляду рекомендації ВККСУ від 03 серпня 2018 року № 253/пс-18 про переведення судді Київського апеляційного адміністративного суду Особи 1 на посаду судді Шостого апеляційного адміністративного суду».

Що стосується позовних вимог про визнання протиправною бездіяльності ВРП щодо нерозгляду рекомендації ВККСУ про переведення позивача на посаду судді Шостого апеляційного адміністративного суду, ВС звернув увагу на те, що відповідно до п. 21.4 Регламенту ВРП у редакції, чинній до 02 жовтня 2018 року [589], ВРП мала розглянути питання про переведення судді протягом 15 днів з дня надходження рекомендації ВККСУ (у редакції, чинній з 02 жовтня 2018 року, – протягом розумного строку). Попри це, як було встановлено Судом, рекомендація ВККСУ від 03 серпня 2018 року № 253/пс-18 надійшла до ВРП 10 серпня 2018 року, а під час розгляду справи відповідачем не наведено, а Судом не встановлено наявність конкретних причин, умов та обставин, що могли позбавити відповідача можливості розглянути питання про переведення позивача з одного суду до іншого у 15-денний строк. Аргумент відповідача про підставу нерозгляду рекомендації ВККСУ про переведення Особи 1 на посаду судді Шостого апеляційного адміністративного суду у вигляді 4 дисциплінарних проваджень щодо позивача ВС розцінив в якості необґрунтованого (це не було підставою у світлі вимог Регламенту ВРП у редакції, чинній на той час [589]; а в новій редакції Регламенту відповідна підстава є правом, а не обов’язком ВРП). За цих обставин справи ВС дійшов висновку про те, що

відповідачем допущено протиправну бездіяльність щодо нерозгляду рекомендації ВККСУ від 03 серпня 2018 року № 253/пс-18 про переведення судді Київського апеляційного адміністративного суду ОСОБА_1 на посаду судді Шостого апеляційного адміністративного суду.

Щодо позовних вимог про стягнення з відповідача доплати до посадового окладу судді у розмірі 70% з жовтня 2018 року по день винесення рішення, то Суд вирішив відмовити в їх задоволенні, посилаючись на статті 135, 147 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], ст. 21 КАСУ.

Тобто, як вбачається, ВС ефективним чином захищає суддів як працівників від неналежного здійснення обов'язків умовним «роботодавцем», результатом чого є те, що Суд виступає надзвичайно ефективним інститутом, котрий спроможний належним чином захистити службово-трудові права суддів і їх законні інтереси від порушень права на працю та від порушень засади незалежності суддів.

Також особливо важливим питанням у межах нашого дослідження є судова практика з приводу *тимчасового відсторонення та продовження тимчасового відсторонення судді*, що безпосередньо впливає на забезпеченість свободи праці судді та незалежність його службово-трудової діяльності (саме в цьому контексті відсторонення суддів, так само як і їх переведення, розглядають законодавці держав-членів Євросоюзу, що нами було продемонстровано у підрозділі 3.2 цього наукового дослідження). При цьому зауважимо, що за останні роки судами було розглянуто низку справ, в результаті яких виносились судові рішення, якими захищались відповідні права та гарантії суддів. Найкращим підтвердженням цього є рішення ВС у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 05 вересня 2018 року у справі № 9901/706/18 [590] за позовною заявою судді Особи 1 до ВРП про визнання протиправним і скасування рішення. З тексту даного рішення випливає, що Особа 1 звернувся до ВС як суду першої інстанції з позовом до ВРП, в якому суддя-позивач просить скасувати рішення ВРП

від 25 червня 2018 року № 2018/0/15-18 про часткове задоволення клопотання заступника Генерального прокурора – керівника САП Н.І. Холодницького – про подовження строку тимчасового відсторонення судді Голосіївського районного суду м. Києва Особи 1 від здійснення правосуддя у зв'язку з притягненням до кримінальної відповідальності. Позовні вимоги Особою 1 обґрунтовані, зокрема, тим, що:

1) спірне рішення ВРП не містить посилання на визначені законом підстави його ухвалення та мотиви, з яких ВРП дійшла відповідного висновку;

2) клопотання заступника Генпрокурора – керівника САП – про подовження строку тимчасового відсторонення надійшло до ВРП 21 червня 2018 року, тоді як рішенням ВРП від 02 травня 2018 року Особу 1 відсторонено від здійснення правосуддя до 24 червня 2018 року і за правилами ч. 2 ст. 64 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547] клопотання про подовження строку тимчасового відсторонення судді від здійснення правосуддя подається не пізніше як за 10 днів до закінчення строку, на який суддю було відсторонено.

Таким чином, суддя Особа 1 наголосив на тому, що:

1) ВРП фактично винесла щодо нього нове рішення про тимчасове відсторонення від здійснення правосуддя, «однак учинила це за відсутності відповідного звернення Генпрокурора або його заступника, застосувавши при цьому норми, які регламентують процедуру подовження строку тимчасового відсторонення від здійснення правосуддя у зв'язку з притягненням до кримінальної відповідальності»;

2) ВРП винесла рішення про подовження строку тимчасового відсторонення без достатніх і обґрунтованих підстав, належним чином не з'ясувавши обставин, з якими закон пов'язує можливість постановлення такого рішення. У зв'язку із цим ВС ухвалою від 30 липня 2018 року відкрив провадження в адміністративній справі за вказаним адміністративним

позовом і тією ж ухвалою суд установив сторонам строки для подання заяв по суті справи.

З даного рішення ВС у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду випливає, що 24 квітня 2018 року судді Особу 1 повідомлено про підозру в учиненні кримінального правопорушення, передбаченого ч. 3 ст. 368 КК України, а 25 квітня 2018 року ВРП своїм рішенням № 1265/0/15-18 дала згоду на тримання судді під вартою строком на 60 днів. Вже 02 травня 2018 року ВРП своїм рішенням № 1299/0/15-19 тимчасово, до 24 червня 2018 року, відсторонила суддю Особу 1 від здійснення правосуддя у зв'язку з притягненням до кримінальної відповідальності. При цьому 15 червня 2018 року до ВРП надійшло клопотання заступника Генпрокурора – керівника САП – про подовження строку тимчасового відсторонення судді Особи 1 від здійснення правосуддя у зв'язку з притягненням його до кримінальної відповідальності строком на 2 місяці, яке також містило копії матеріалів, якими обґрунтовувались відповідні доводи. Посилаючись на ч. 6 ст. 49 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], ст. 64 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547] та пунктів 19.19-19.27 Регламенту ВРП, [589] ВРП прийняла рішення від 20 червня 2018 року № 1943/0/15-18, яким повернула вказане клопотання без розгляду, з огляду на те, що: копії клопотання та матеріали, якими його обґрунтовано, Особі 1 вручив не уповноважений прокурор, а старший детектив четвертого відділу детективів першого підрозділу детективів головного підрозділу детективів НАБУ Особа 2; обґрунтовуючи необхідність подовження строку тимчасового відсторонення Особи 1, Н.І. Холодницький посилається на те, що «наразі вирішується питання про звернення до суду з клопотанням про застосування щодо Особи 1 запобіжного заходу у вигляді тримання під вартою», тоді як 25 квітня 2018 року ухвалою слідчого судді Солом'янського районного суду Особі 1 обрано запобіжний захід у вигляді тримання під вартою строком на 60 днів і т.д. Саме тому вже 21 червня 2018 року заступник Генпрокурора –

керівник САП – знову звернувся до ВРП з клопотанням про подовження строку тимчасового відсторонення судді Особи 1 строком на 2 місяці, яке ВРП частково задовольнила, подовживши тимчасове відсторонення Особи 1 до 24 серпня 2018 року.

Враховуючи вказані обставини, ВС у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду зауважив, що «подовження строку тимчасового відсторонення судді від здійснення правосуддя вимагає насамперед від суб'єктів, які в цьому процесі виконують свої владні повноваження, виконати всі необхідні дії для того, щоб при вжитті запобіжного заходу не було порушено прав підозрюваного й водночас було забезпечено умови для належного досудового розслідування». Серед іншого, це означає, що завданням (у цьому випадку Генпрокурора та/або його заступника) є «виконати вимоги закону як щодо форми і змісту клопотання подовження строку тимчасового відсторонення судді від здійснення правосуддя, так і процедурних вимог щодо строку його подання, що є необхідною умовою для належного його розгляду на засіданні ВРП та прийняття відповідного рішення». Окрім того, Суд зауважив, що «питання про подовження строку тимчасового відсторонення судді від здійснення правосуддя повинне бути вирішено до його завершення і в жодному випадку вже не може вирішуватися після того, як цей строк сплив, незалежно від того, що завадило своєчасному вирішенню цього питання». В свою чергу, для судді Особи 1 закінчення строку тимчасового відсторонення означає, що він звільнений від установлених обмежень, «тож із наступного дня він може продовжувати виконувати посадові обов'язки». Також колегія суддів звернула увагу на те, що ВРП винесла рішення 25 червня 2018 року, тобто наступного дня після того, коли завершився строк тимчасового відсторонення судді, що є істотним порушенням процедури його прийняття, визначеної законом, адже це вже є не рішенням про подовження тимчасового відсторонення, а новим рішенням про тимчасове відсторонення Особи 1. Зважаючи на це, колегія суддів вирішила адміністративний позов судді Особи 1 задовольнити повністю, чим

захистила право судді на працю й незалежність судово-трудової діяльності, вказавши на те, що порушення встановленої процедури для подання й розгляду клопотання про подовження строку тимчасового відсторонення судді зумовлює незаконність прийнятого рішення.

Приймаючи до уваги все вищевикладене, можемо дійти висновку, що наявна актуальна судова практика України щодо перебігу трудових відносин із суддями є такою, що у переважній частині випадків дозволяє стверджувати про те, що сьогодні судовий захист є одним з найбільш ефективних способів захисту трудових прав працівників, серед іншого, й суддів, службово-трудові права яких, так само як і звичайних працівників, можуть порушуватись у процесі здійснення ними службово-трудової діяльності. При цьому особливо примітним є те, що у розглянутих у межах цього підрозділу рішеннях прослідковується тенденція до ухвалення судами таких судових рішень, які мають фактично прецедентний характер, складаючись з критеріїв, правил і стандартів, з огляду на які можна в практичній дійсності в кожному конкретному випадку оцінювати те, чи має місце порушення трудових прав суддів. Окремо слід констатувати, що ВС, керуючись засадами верховенства права та справедливості, в окремих рішеннях (зокрема в рішенні від 06 серпня 2019 року в справі № 9901/814/18), вказуючи на недоліки чинного законодавства, виходив за межі позовних вимог, визнаючи дії відповідача такими, що порушили права позивача.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Перебіг службово-трудових правовідносин із суддями в Україні регулюється нормами КЗпП України, Закону України «Про судоустрій і статус суддів», положеннями Кодексу суддівської етики, правилами внутрішнього розпорядку судів, при цьому враховуються рішення ЄСПЛ, положення документів міжнародних організацій, якими встановлюються стандарти службово-трудової діяльності суддів, рекомендації щодо впровадження цих стандартів. Розвиток означених правових відносин характеризується різними етапами та обставинами статичного вияву цих відносин, що враховують сутнісний характер і природу трудових правовідносин, а також службових відносин, особисте та соціальне, правове значення суддівських повноважень, правосуддя у державі.

2. Основними етапами та обставинами перебігу службово-трудових правовідносин із суддями в України є наступні:

1) обрання, призначення та перебування суддів на адміністративних посадах. Особи, які володіють правосуб'єктністю судді та належним професійним досвідом, можуть займати адміністративні посади в суді, що не впливає на можливості здійснення цими суддями правосуддя, а звільнення з цих посад не спричиняє відставки, переведення чи тимчасового відсторонення від здійснення правосуддя. Суддя, який займає адміністративну посаду у суді, володіє більш складним службово-трудовим правовим статусом у порівняні з іншими суддями того ж суду, що пов'язано з наявністю в нього сукупності додаткових службових прав і обов'язків, рівня відповідальності;

2) забезпечення гідних (безпечних, здорових і справедливих) умов праці суддів. Судді, як і будь-які працівники, мають право на гідні умови праці. Це забезпечується, з одного боку, державою (шляхом належного фінансування функціонування суду, забезпеченням суддів належним інвентарем, охороною правопорядку у суді), а з іншого боку, головою суду;

3) робочий час і час відпочинку суддів. Гідний баланс робочого часу та відпочинку суддів зумовлює не лише відновлення психофізіологічного стану цих працівників, але й сприяє належному здійсненню ними правосуддя. Водночас до сьогоднішнього дня актуальною залишається проблема об'єктивного браку у суддів робочого часу, що обумовлено невмінням окремих суддів розпоряджатись робочим часом чи зловживанням своєю свободою у регулюванні робочого часу, недостатньою кількістю суддів у судах (збільшується інтенсивність праці), а також недосконалістю правового регулювання перебігу робочого часу суддів, браку актуальності та гнучкості цього правового регулювання;

4) отримання суддями заробітної плати (суддівської винагороди). Судді, як працюючі особи, мають право на отримання заробітної плати, якою є суддівська винагорода, що складається з базового посадового окладу судді, який: а) корегується регіональним коефіцієнтом, що враховує кількість населення у населеному пункті, в якому суддя здійснює правосуддя; б) доповнюється доплатами, якщо на їх отримання у судді є відповідне право. При цьому наразі базовий розмір суддівської винагороди залежить від того, чи зміг суддя за результатами кваліфікаційного оцінювання підтвердити відповідність займаній посаді;

5) переведення суддів. Переведенню суддів властиві загальні ознаки процедури переведення працівників, що врегульовується нормами КЗпП України, а також спеціальні ознаки, які є особливостями службово-трудових правовідносин за участю суддів, передбаченими спеціальним законодавством, наприклад, суддя може бути переведений до іншого суду в порядку дисциплінарної відповідальності;

6) тимчасове відсторонення від здійснення правосуддя. Суддя протягом всього періоду тимчасового відсторонення не може здійснювати правосуддя, а також, не позбавляючись права на суддівську винагороду, не має права на отримання доплат до посадового окладу судді;

7) притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності. Суддя, як і будь-який інший працівник, що уклав трудовий договір, набуває певних прав і обов'язків, порушення яких обумовлює, зокрема, настання дисциплінарної відповідальності. Зазначена відповідальність, враховуючи соціально-правову значимість суддівських повноважень, є підвищеною та ускладненою процедурами, що унеможливлюють використання відповідних заходів з метою звуження незалежності службово-трудової діяльності суддів;

8) кваліфікаційна атестація суддів. Цей етап перебігу трудових відносин із суддями відображає завдання держави щодо забезпечення належного здійснення правосуддя, що здійснюється за рахунок праці суддів. Водночас запровадження кваліфікаційної атестації суддів хоча і є необхідним основним засобом реформування вітчизняної судової системи, проте видається досить складним завданням, оскільки вдосконалення ефективності судів не повинно порушувати доктринальний принцип побудови судової влади – її незалежність – від будь-якого виду впливу, зокрема й від неправомірного впливу на трудову діяльність суддів;

9) участь судді у колективних трудових переговорах та в професійних об'єднаннях. Хоча працюючі особи, як правило, володіють повним обсягом колективних трудових прав (мають змогу загалом їх набути), українське законодавство обмежує суддів у відповідних правах. Судді мають можливість створювати, об'єднуватись та вступати у громадські організації, що є їх правом, але в практичній дійсності це не може замінити в достатній мірі право на створення профспілок, вступ до них (невступ до них) та участь у діяльності профспілок.

3. Українське законодавство про працю, а також про судоустрій і статус суддів передбачає низку соціальних і правових гарантій для суддів, які обумовлюють відповідний рівень їх соціальної безпеки, а саме: 1) забезпечення суддів належними житловими умовами; 2) отримання особливого державного захисту суддів, членів їхніх сімей, їхнього майна;

3) наявність соціального страхування судді; 4) забезпечення суддів і членів їхніх сімей медичним обслуговуванням та санаторно-курортним лікуванням.

Однак у фактичній дійсності рівень соціальної безпеки суддів на сьогоднішній день українськими суддями оцінюється як нееквівалентний ризикам і складності їх службово-трудової діяльності. Це призводить до того, що судді (особливо з 2015 по 2019 роки) або виявляються не завжди спроможними належним чином здійснювати суддівські повноваження, або приймають рішення про залишення судової системи, займаючись професійною юридичною діяльністю у приватному секторі.

4. Сьогочасне правове регулювання перебігу службово-трудових правовідносин за участю суддів у державах-членах Європейського Союзу не характеризується достатньою універсальністю, хоча у відповідному правовому регулюванні цих держав примітними є спільні підходи до врегулювання відповідних правовідносин. Спільність вказаних підходів обумовлена дією універсальних наднаціональних стандартів ЄС у сфері праці, що застосовуються до службово-трудових правовідносин за участю суддів. При цьому у державах-членах ЄС (Польща, Чехія, ФРН) правове регулювання суддів здійснюється за наступним принципом: адміністративно-правове регулювання службово-трудової діяльності суддів має поширюватись лише на ті питання здійснення цієї діяльності, котрі не можуть врегульовуватись у повній мірі законодавством про працю. Впровадження цього принципу (особливо в Чехії) сприяє мінімізації конфлікту у правозастосуванні норм трудового та адміністративного права стосовно службово-трудової діяльності суддів. Але, зважаючи на те, що соціальна функція трудового права в окремих держава-членах ЄС, наприклад у Польщі, дедалі більше втрачає свій пріоритет над виробничою функцією, правове регулювання праці суддів поступово набуває рис переважно адміністративно-правового регулювання, результатом чого є позбавлення суддів необхідного рівня правового та соціального захисту, що передбачається трудовим правом. Сутнісним чином окресленому

деградуванню трудоправового статусу суддів протистоїть досить широка інтерпретація конституційного принципу незалежності суддів, що захищає їх від неправомірного порушення службово-трудових прав. Указане ґрунтується на тій ідеї, що належний перебіг трудових правовідносин за участю суддів є, з одного боку, запорукою їх незалежності, а з іншого – наслідком забезпечення високого рівня правової та соціальної безпеки, котра передбачається у наднаціональних стандартах ЄС у сфері праці.

У процесі запозичення нашою державою позитивного досвіду правового регулювання перебігу трудових відносин із суддями у державах-членах ЄС слід закріпити у ст. 4 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» правило, у відповідності до якого: 1) адміністративно-правове регулювання службово-трудової діяльності суддів має поширюватись лише на ті питання здійснення цієї діяльності, котрі не можуть врегульовуватись у повній мірі законодавством про працю; 2) звуження спеціальним законодавством службово-трудових прав суддів може бути правомірним лише з огляду на об'єктивну потребу належного здійснення суддями своїх службово-трудових обов'язків (за прикладом Польщі, ФРН, Чехії). Досвід закріплення у законодавстві ФРН можливості суддів впливати на законодавство про судоустрій і статус суддів (шляхом скасування норм законодавства, що є неправомірними) на сьогоднішній день може в Україні відобразитись у такій аналогії: усі законопроекти, що стосуються судоустрою та статусу суддів, повинні погоджуватись із РСУ та ВРП.

5. На сьогоднішній день в Україні складається досить прогресивна та узгоджена судова практика стосовно перебігу трудових відносин із суддями у контексті справ щодо вирішення у судах службово-трудових (адміністративних) спорів з приводу: правомірності рішень дисциплінарних палат ВРП щодо накладання на суддів заходів дисциплінарної відповідальності; переведення суддів; тимчасового відсторонення та продовження тимчасового відсторонення суддів; захисту права суддів на відпочинок, зокрема права на відпустку суддів. Судові рішення у відповідних

справах є структурованими, містять посилання як на чинне законодавство України, так і на міжнародно-правові документи, зокрема на практику ЄСПЛ, а також мають фактично прецедентний характер, складаючись з критеріїв, правил і стандартів, зважаючи на які в кожному конкретному випадку можна встановити, чи має місце порушення трудових прав суддів, чи належним чином здійснюються відповідні правовідносини із суддями. Означене має суттєве практичне значення з огляду на те, що чинне законодавство України про працю та про судоустрій і статус суддів містить не завжди достатньо конкретні норми, зважаючи на що в практичній дійсності може відбуватись обмеження свободи праці суддів, звуження незалежності їх службово-трудової діяльності. Прикладом цього може слугувати судова практика у справах, у яких встановлювалась правомірність притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, коли вчинення дисциплінарного правопорушення мало досить широку інтерпретацію (у цьому випадку доцільно використовувати критерії Великої Палати ВС щодо оцінки відповідності фактичної підстави притягнення судді до дисциплінарної відповідальності нормативній підставі для притягнення судді до вказаної відповідальності).

РОЗДІЛ 4
ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІЗ СУДДЯМИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

4.1 Правове регулювання припинення трудових відносин із суддями в Україні

Аналізуючи наявну наукову літературу, в якій вчені аналізують припинення трудових правовідносин із суддею [див., напр.: 591; 592; 593; 594], можемо помітити той факт, що ученими не формулюється дефініція поняття припинення трудових правовідносин із суддями, хоча у тій чи іншій мірі науковці керуються узгодженим уявленням про концептуальну сутність цієї кадрової процедури. Вбачається, що зазначена проблема може бути вирішена шляхом формулювання власного визначення вказаного поняття на підставі дефініції поняття «припинення трудових відносин», особливим виявом яких, власне, є припинення трудових правовідносин із суддею. З огляду на це, а також враховуючи позиції учених стосовно розуміння поняття «припинення трудових відносин» [566, с. 95; 595, с. 199], ознак відповідної кадрової процедури, що застосовується відносно суддів [596, с.56 ; 597, с. 51-52], доходимо висновку, що під поняттям «*припинення трудових правовідносин із суддею*» слід розуміти 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 Конституцією України та Законом 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 [598].

Сформульоване визначення поняття «припинення трудових правовідносин із суддею» додатково підтверджує важливість непорушності під час здійснення відповідної кадрової процедури відповідних гарантій, які доцільно більш детально розглянути у межах даного дослідження. У цьому сенсі зазначимо, що *комплекс основних трудоправових та адміністративно-правових засад належного припинення службово-трудових правовідносин із суддею* складають наступні *засадничі ідеї*:

1. *Припинення трудоправових відносин з суддею має 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 у тій чи іншій мірі 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 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 трудоправових відносин з суддею відбувається за об’єктивної наявності умов і підстав здійснення відповідної кадрової процедури*. Український учений Є.Ю. Пономаренко зауважує, що з метою унормування відносин сторін у процесі спільної праці «держава встановлює відповідні регулюючі норми, які визначають як порядок прийому на роботу (укладення трудового договору), так і процедури припинення трудових

правовідносин, розірвання трудового договору з об'єктивних чи суб'єктивних підстав». При цьому, «попри переважання диспозитивних засад у сфері трудового права, вільне волевиявлення сторін присутнє, як правило, лише при укладенні трудового договору». У свою чергу, «припинення співпраці сторін, хоча і є логічною складовою принципу свободи договору, проте має певні обмежувальні важелі, спрямовані не тільки на забезпечення стабільності, сталості трудових відносин, а й на захист трудових прав працівника» [597, с. 35], а у контексті службово-трудових відносин із суддею – *на забезпечення незалежності судді та захисту правосуддя в державі, а отже, на захист верховенства права, справедливості у державі, стримування деградування сучасної цивілізованої держави у неправову, недемократичну державу*.

С.М. Глазько зазначає, що «припинення трудового договору може настати лише у тому випадку, якщо для цього є законні підстави, тобто такі життєві обставини, які в правовій науці мають назву юридичних фактів» [599, с.286]. З вказаним слід погодитись лише частково, адже наявність підстав для припинення трудових правовідносин не означає, що вони можуть бути припинені, якщо при цьому будуть відсутні усі необхідні умови для здійснення зазначеної кадрової процедури. Водночас звернемо увагу на те, що позиція С.М. Глазько ґрунтується на нормах ч. 1 ст. 112 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», у якій зазначено, що «суддя може бути звільнений з посади виключно з підстав, визначених ч. 6 ст. 126 Конституції України» [599, с. 286]. Тобто найбільш доцільно було б викласти вищезазначену позицію наступним чином: «*Суддя може бути звільнений з посади виключно з підстав, визначених частиною шостою статті 126 Конституції України, а також з урахуванням умов припинення трудових правовідносин з суддею, визначених у Законі України «Про Вищу раду правосуддя» та в цьому Законі*». При цьому примітним є те, що ст. 112 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» має назву «Загальні умови звільнення судді з посади», однак у її у ч. 1 зазначаються підстави звільнення

судді з посади, а у ч. 2 – одна процедурна умова у вигляді правила про те, що рішення про звільнення судді з посади ухвалює ВРП у порядку, встановленому Законом України «Про Вищу раду правосуддя». Як вбачається, законодавець вважає умовами звільнення судді з посади підстави та певні умови, що є логічною помилкою, адже умови не тотожні підставам, хоча наявність підстав для виникнення чогось у найбільш загальному сенсі є підставою виникнення чогось. Саме тому ст. 112 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» повинна мати назву «Загальні підстави та умови звільнення судді з посади», ч. 1 якої повинна містити загальне правило про підстави та умови звільнення суддів (у запропонованій нами редакції), а ч. 2 – перелік основних умов звільнення судді.

При цьому у контексті цього дослідження необхідно з'ясувати сутність даних підстав і їх видову структуру. Відтак, аналізуючи різні підходи учених щодо розуміння поняття «підстави припинення трудоправових відносин» [600, с. 65; 599, с. 287; 593, с. 74], доходимо висновку, що у загальному сенсі *підстави припинення трудових правовідносин* – це юридичні факти, пов'язані з трудовими правовідносинами, які обумовлюють у фактичній дійсності (у площині обставин життєдіяльності) припинення трудоправових відносин між працівником і роботодавцем. З огляду на те, що ці підстави є юридичними фактами, вони повинні закріплюватись у нормах законодавства.

З огляду на вказане слід зауважити, що у низці актів МОП встановлено критерії незаконного звільнення, відповідно до яких певним чином формується думка про легальні підстави для припинення трудових правовідносин [601, с. 90-92]. Зокрема у ст. 4 Конвенції МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22 червня 1982 року № 158 [602] зазначається, що «трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби». При цьому в ст. 5 Конвенції закріплюється правило, у відповідності з яким не є,

зокрема, законною підставою для припинення трудових відноси такі причини: а) «членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час»; б) «намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників»; в) «подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів»; г) «раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження»; г) «відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству» [602]. Стосовно ж національного рівня, то перелік загальних підстав припинення трудового договору з працівником закріплено у ст. 36 КЗпП України [508], що передбачає низку підстав, за наявності яких уможливлені дії учасників трудових відносин щодо припинення цих відносин.

Якщо вести мову про видову структуру підстав припинення трудових правовідносин, то в контексті цього питання слід погодитись з Е.В. Бабенком у тому, що підстави індивідуального припинення трудових правовідносин являють собою систему, котрою охоплено наступні підстави припинення трудових правовідносин: а) «*нормативні підстави*», тобто «норми, котрі передбачені у положеннях чинного КЗпП України та спеціальних законах (в окремих випадках – у контрактах), що поділяються на підстави, які пов'язані із припиненням трудового договору, та підстави, що не пов'язані із припиненням цього договору»; б) «*фактичні підстави*», тобто «обставини об'єктивної дійсності, які закріплені в гіпотезах правових норм законодавства України про працю та спеціальних законодавчих актів і відображають в реальності нормативну підставу індивідуального припинення трудових правовідносин (відповідність обставин реальної дійсності нормативній підставі)»; в) «*процесуальні підстави*», тобто «передбачені законодавством України про працю та спеціальним законодавством дії і

документи, що складають процесуальний порядок припинення індивідуальних трудових правовідносин та призводять до відповідного звільнення працівника», а саме: «безпосередні процесуальні підстави (наказ про звільнення, рішення державних органів, повноважних звільняти працівників, віднесених до спеціальних категорій працівників, заява працівника про звільнення на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України)»; «опосередковані процесуальні підстави (згода профспілкового органу на звільнення, видача працівникові належно оформленої трудової книжки тощо)» [566, с. 96-97].

Здійснюючи науковий аналіз сутності підстав припинення трудових відносин із суддями в Україні, слід звернути увагу на те, що у розділі VII Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] окремо врегульовуються питання звільнення судді з посади та припинення повноважень судді, що у загальному вигляді відповідає приписам частин 6 і 7 ст. 126 Конституції України.

Водночас законодавець, окреслюючи підстави звільнення судді з посади та припинення повноважень судді, безпосередньо не використовує конструкт спеціального правового режиму припинення трудових відносин із суддями. Аналізуючи як підстави для звільнення, так і підстави для припинення повноважень судді, С.В. Прилуцький та О.В. Стрєльцова констатують певну «складність у встановленні принципу, за яким проводилось їх розмежування», адже, «як видається, частина підстав, позначених законодавцем як підстави для звільнення судді з посади, насправді повинні були б мати своїм наслідком припинення повноважень (зокрема пункти 1, 4 і 5 мають більше відношення саме до припинення повноважень) і навпаки (зокрема пункти 2 і 5 більше тяжіють до звільнення)» [416, с. 10].

В окресленому сенсі важливо звернути увагу й на те, що у ст. 125 «Припинення трудових відносин із суддею внаслідок припинення повноважень» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]

законодавець закріпив важливе правило, відповідно до якого «припинення повноважень судді є підставою для припинення трудових відносин судді із відповідним судом, про що голова суду видає наказ». Утім неможливо стверджувати, що підстави для звільнення судді не є підставою для припинення трудових відносин із суддею, наприклад, у таких випадках: вчинення істотного дисциплінарного проступку, грубе чи систематичне нехтування обов'язками, що є несумісним із статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді; неспроможність виконувати повноваження за станом здоров'я. На цю ж обставину звертає увагу учений Р.В. Романюк, наголошуючи на тому, що, регламентуючи звільнення судді з посади у главі 1 розділу VII Закону «Про судоустрій і статус суддів», «законодавець не вказує на припинення трудових правовідносин із суддею за аналогією з регламентацією припинення повноважень у главі 2 розділу VII Закону, що є недоліком законодавчої техніки та потребує виправлення» [603, с. 136].

Також у процесі наукового осмислення частин 6 і 7 ст. 126 Конституції України доходимо висновку, що їх неможливо в повній мірі співвідносити із загальними підставами припиненням трудового договору та його розірванням. Ця думка ґрунтується на окресленій українським науковцем Е.В. Бабенком актуальній концепції припинення трудових правовідносин. Учений зауважує, що «якщо в одному випадку трудові правовідносини припиняються на підставі юридичних фактів, які не є розірванням трудового договору та обумовленням припинення дії цього договору, то в іншому випадку саме розірвання трудового договору виступає тим юридичним фактом, що обумовлює припинення трудових правовідносин. У цьому контексті юридичний факт можна розглядати в якості умови». При цьому припиненням трудового договору науковець називає «однією з підстав індивідуального припинення трудових правовідносин», котра, у свою чергу, «поділяється на наступні види: припинення трудового договору, що не виявляється у розірванні трудового договору; припинення трудового договору, що виявляється у розірванні трудового договору» [566, с. 23, 27]. З

огляду на викладене, Е.В. Бабенко доходить думки, що основними видами індивідуального припинення трудових правовідносин є: а) «індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що не об'єктивується у розірванні трудового договору», що включає: припинення трудового договору за угодою сторін; припинення трудового договору з огляду на закінчення строку його дії; припинення трудового договору у зв'язку із призовом або вступом працівника чи власника-фізичної особи на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу; припинення трудового договору на підставі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмови від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; припинення трудового договору у зв'язку із набранням законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; припинення трудового договору (контракту) з підстав, обумовлених політикою держави щодо протидії феномену корупції; припинення трудового контракту з підстав, передбачених контрактом; припинення трудового договору з підстав, передбачених іншими законами України (зокрема законами України «Про судоустрій та статус суддів» і «Про Вищу раду правосуддя») [566, с. 30-35, 97; 604]; б) «індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що об'єктивується у розірванні трудового договору», а саме: розірвання трудового договору з ініціативи працівника; розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (пункти 2-11 ч. 1 ст. 40 та ст. 41 КЗпП України); розірвання трудового договору з ініціативи третіх сторін, а саме: на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; на вимогу батьків неповнолітнього або інших осіб та органів [566, с. 35-49, 97-98; 605]; в) «індивідуальне припинення трудових правовідносин, яке не

пов’язане з припиненням трудового договору, а орієнтоване на настання в об’єктивній дійсності певних подій, що виключають можливість продовження трудових правовідносин, незалежно від того, був припинений трудовий договір чи ні» [566, с. 98].

Наприклад, припускаючи, що «звільнення судді» є особливим нормативним виявом «індивідуального припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що не об’єктивується у розірванні трудового договору», можемо помітити, що окремі підстави «звільнення» (зокрема «вчинення істотного дисциплінарного проступку, грубе чи систематичне нехтування обов’язками, що є несумісним із статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді»; «порушення обов’язку підтвердити законність джерела походження майна») відносяться до групи «індивідуального припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що об’єктивується у розірванні трудового договору». Крім того, сам Е.В. Бабенко відносить до групи «індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що не об’єктивується у розірванні трудового договору», «припинення трудового договору з підстав, передбачених іншими законами України (зокрема законами України «Про судоустрій та статус суддів» і «Про Вищу раду правосуддя») [566, с. 97]. Це не є доцільним у контексті окресленої нами проблеми нормативного закріплення відповідних підстав. Саме тому у перспективі, на нашу думку, доцільно вдосконалити нормативне закріплення підстав звільнення та підстав припинення трудових правовідносин із суддями шляхом уточнення критеріїв відповідного розмежування зазначених двох груп критеріїв. В означеному сенсі цілком логічними вбачаємо пропозиції Р.В. Романюка стосовно того, що у ст. 126 Конституції України слід закріпити такі підстави припинення повноважень судді: а) досягнення суддею 65 років; б) неспроможність виконувати повноваження за станом здоров’я; в) набрання законної сили рішенням суду про визнання судді безвісно відсутнім або оголошення померлим, визнання недієздатним або

обмежено дієздатним; г) смерть судді; ґ) незгода на переведення до іншого суду у разі ліквідації чи реорганізації суду, в якому суддя обіймає посаду. Також цю норму Основного Закону України необхідно доповнити наступними підставами для звільнення судді: а) припинення громадянства України або набуття суддею громадянства іншої держави; б) порушення суддею вимог щодо несумісності; в) вчинення істотного дисциплінарного проступку, грубе чи систематичне нехтування обов'язками, що є несумісним із статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді; г) подання заяви про відставку або про звільнення з посади за власним бажанням; ґ) порушення обов'язку підтвердити законність джерела походження майна; д) набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо судді за вчинення ним злочину [603, с. 141].

Слід проаналізувати й інший підхід до розуміння проблеми розмежування, який запропонував В.В. Гладкий. На думку ученого, в дійсності конституцієдавець і в ч. 6, і в ч. 7 ст. 126 Основного Закону України закріплює підстави для припинення трудових правовідносин («не вбачаючи необхідності у розмежуванні розірвання та припинення «договору» за підходом, використаним законодавцем у КЗпП України»). З огляду на це причинні факти, перелічені у ч. 6 і в ч. 7 ст. 126 Конституції України, є «двома формальними виявами припинення трудових правовідносин із суддею». У цьому контексті конституцієдавець, використовуючи формулювання «підставами для звільнення судді є», «вказує на підстави, з огляду на які у повноважного суб'єкта виникає можливість звільнення судді», у той час як його вказівка «повноваження судді припиняються у разі» «носить очевидний імперативний характер, змушує повноважного суб'єкта до певних дій (в окремих випадках ці дії взагалі не потрібні, адже сам юридичний факт вже є достатньою підставою, яка не потребує адміністративно-правового оформлення) за наявності у фактичній дійсності відповідних юридичних фактів» [606, с. 97-98]. Це учений пояснює тим фактом, що припинення повноваження судді обумовлені втратою особою, що

займає посаду судді, особливої правосуб'єктності («основна сутнісна підстава для припинення повноваження судді є втрата достатнього рівня правосуб'єктності, достатнього для подальшого перебування у статусі судді») [606, с. 98]. Водночас звільнення судді не обумовлене втратою правосуб'єктності, а «причинно» стосується питань, що безпосередньо пов'язано із: а) сферою праці; б) відповідністю займаній посаді та авторитету посади судді, очікуванням суспільства від поведінки особи, котра займає відповідну високу посаду; в) реалізацією свободи праці. Тобто підстави «звільнення» судді є певним аналогом (спеціальним виявом) загальних підстав припинення трудоправових відносин з працівником і у вимірі трудових правовідносин із суддею необов'язково можуть обумовити припинення відповідних правовідносин, адже залежать напряму від свободи волі сторін правовідносин та/або дослідження відповідності (достатності) конкретних обставин дійсності загальним правилам (причинно-наслідковий зв'язок) [606, с. 98]. У загальних рисах погоджуємося з цим підходом.

Виходячи з актуального підходу законодавця щодо правового урегулювання припинення трудових відносин з суддями, можемо дійти висновку, що *припинення трудових відносин з суддями відбувається у таких двох формах*: 1) звільнення судді з посади, яке є юридичним фактом припинення можливості виконувати особливу трудову функцію шляхом реалізації суддівських повноважень, що відбувається на підставі фактичних даних (підстав), які потребують перевірки у межах кадрової процедури звільнення судді (особливістю звільнення судді є те, що відповідний працівник, який звільняється, може не позбавлятись правового статусу судді, а саме у випадках, коли відповідний статус може бути модифікований після припинення суддівських повноважень у похідний статус – «суддя у відставці»); 2) припинення повноважень судді, що є самодостатнім юридичним фактом, котрий означає втрату правосуб'єктності судді, а отже, і втрату правового статусу судді загалом.

Вказане може бути осмислене в контексті критичного аналізу таких підстав:

1) *підстави припинення трудових відносин у формі звільнення судді з посади*, що закріплені у ч. 6 ст. 126 Конституції України [5] та конкретизовані у статтях 113-118 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], а саме:

а) *неспроможність виконувати повноваження за станом здоров'я*. Реалізація суддями покладених на них обов'язків (сам зміст трудової функції суддів) безпосереднім чином пов'язана із значним розумовим і нервово-психічним навантаженням, що позначається на психофізіологічному здоров'ї суддів (на їх психічному та фізичному здоров'ї) [503], що не може бути проігноровано (К.Ю. Мельник з цього приводу зазначає, що в практиці наявні приклади, «коли ігнорування важливістю цих обставин призводили до досить серйозних наслідків» [593, с. 74]). М.О. Материнко також наголошує на тому, що зміст трудової функції суддів вимагає від цих працівників «постійної зосередженості й емоційної стійкості, що цілком логічно ставить перед суддями особливі вимоги до стану їхнього здоров'я». У цьому сенсі «йдеться про відсутність у таких осіб хронічних психічних або інших захворювань, що перешкоджають виконанню обов'язків судді» [607, с. 175]. Саме тому у ст. 113 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» закріплене правило (конкретизує п. 1 ч. 6 ст. 126 Конституції України [5]), відповідно до якого «суддя звільняється з посади у разі неспроможності здійснювати повноваження за станом здоров'я за наявності медичного висновку, що надається медичною комісією, утвореною спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань охорони здоров'я, за зверненням ВРП» [8]. Отже, «встановивши, що стан здоров'я судді не дає йому змоги протягом тривалого часу або постійно здійснювати свої повноваження, ВРП ухвалює рішення про звільнення судді з посади» [8]. Зазначимо, що КСУ в абз. 5 підп. 3.1 п. 3 мотивувальної частини рішення Суду від 19 листопада 2013 року № 10-рп/2013 у справі № 1-1/2013 зауважує,

що звільнення судді на вказаній підставі «відбувається у разі, коли суддя не набув права на відставку». Тобто «судді, звільнені з посади внаслідок неможливості виконувати свої повноваження за станом здоров'я та на підставі подання заяви про відставку, мають неоднаковий правовий статус та різні умови соціального забезпечення»[608].

Припинення повноважень здійснювати правосуддя на підставі ст. 113 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], що можна також прослідкувати в контексті рішень ВРП про звільнення з посади судді через неспроможність виконувати повноваження за станом здоров'я [див., напр.: 609; 610; 611], не обумовлює повноцінний розрив відносин між суддею та державою, хоча цей суддя припиняє правовідносини як працівник із судом (як роботодавцем), в якому він займає посаду судді.

Особливості правового регулювання цієї підстави звільнення суддів розкриваються у процесі аналізу практики здійснення відповідної кадрової процедури. Саме тому, наприклад, розглянемо рішення ВРП про звільнення Особи 1 з посади судді Заводського районного суду м. Миколаєва у зв'язку з неспроможністю виконувати повноваження за станом здоров'я від 01 лютого 2018 року № 281/0/15-18 [612]. З тексту цього рішення випливає, що 01 листопада 2017 року до ВРП надійшла заява судді Особи 1 про звільнення у зв'язку з неспроможністю виконувати повноваження за станом здоров'я, до якої було додано довідку до акта огляду медико-соціальною експертною комісією від 31 жовтня 2017 року, видану спеціалізованою фтизіопульмонологічною медико-соціальною експертною комісією обласного центру медико-соціальної експертизи Миколаївської обласної ради (далі – довідка МСЕК № 1). У довідці МСЕК № 1 зазначено, що Особі 1 у зв'язку із загальним захворюванням безстроково установлено III групу інвалідності, а у висновку про умови та характер праці визначено, що Особа 1 «не може працювати суддею, можлива робота в кабінеті, протипоказані переохолодження, вдихання різких запахів, психоемоційні навантаження, підвищені мовні навантаження». 10 січня 2018 року голова

Заводського районного суду м. Миколаєва Особа 2 звернувся до ВРП із поданням, у якому просив звільнити суддю Особу 1 у зв'язку з неспроможністю виконувати повноваження за станом здоров'я. У поданні також зазначено, що стан здоров'я судді Особи 1 не дає їй змоги протягом тривалого часу здійснювати свої повноваження. На підставі цього ВРП подало відповідний запит до МОЗ України, яке листом від 14 грудня 2017 року рекомендувало ВРП під час звільнення суддів брати до уваги висновок про умови та характер праці, вказаний у довідці до акта огляду медико-соціальною експертною комісією, форму якого затверджено наказом МОЗ України «Про затвердження форм первинної облікової документації, що використовується в медико-соціальних експертних комісіях» від 30 липня 2012 року № 577 [613]. Підставою для такої рекомендації послугувало те, що наказом МОЗ України від 25 листопада 2016 року № 1289 [614] на виконання вимог ст. 113 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» затверджено персональний склад комісії щодо надання медичного висновку суддям у разі неспроможності здійснювати повноваження за станом здоров'я, проте відсутність чітких медичних критеріїв, відповідного порядку надання такого медичного висновку та його затвердженої форми унеможливлює діяльність комісії. Наведені обставини свідчать про те, що стан здоров'я судді Особи 1 не дає їй змоги протягом тривалого часу здійснювати свої повноваження, а тому вона підлягає звільненню з посади судді Заводського районного суду м. Миколаєва. На підставі викладеного ВРП, керуючись п. 1 ч. 6 ст. 126, ст. 131 Конституції України [5], статтями 3, 30, 34, 55 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547], ст. 113 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] вирішила звільнити Особу 1 з посади судді на відповідних підставах;

б) *порушення суддею вимог щодо несумісності*. Відповідне порушення судді, як справедливо зазначає М.О. Материнко, «дискредитує авторитет органів судової влади, свідчить про його неповагу до законів України, а тому є підставою для дострокового припинення виконання ним повноважень щодо

здійснення правосуддя [615, с. 158]. У п. 2 ч. 6 ст. 126 Конституції України [5] та в ст. 114 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] закріплено правило, відповідно до якого суддя звільняється з посади у разі порушення ним вимог щодо несумісності за рішенням, ухваленим ВРП. Ця підстава є відображенням обмеження суддів у можливостях «належати до політичних партій та профспілок, брати участь у будь-якій політичній діяльності, мати представницький мандат, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької та творчої» [593, с. 76].

Слід констатувати, що на сьогоднішній день наявна широка практика розгляду ВРП заяв про порушення вимог щодо несумісності суддів [616; 617; 618] та про відсутність відповідного порушення [619; 620; 621]. Для прикладу розглянемо рішення ВРП від 03 вересня 2019 року № 2321/0/15-19 [622], прийняте на підставі розгляду матеріалів подання ВРЮ про звільнення судді ВГСУ Особи 1 з посади з підстав порушення вимог щодо несумісності. З даного рішення ВРП випливає, що ВРЮ 24 грудня 2015 року, розглянувши матеріали провадження щодо вимог законодавства про несумісність, відкритого за зверненням Мін'юсту України стосовно судді ВГСУ Особи 1, а також висновок дисциплінарної секції ВРЮ, ухвалила рішення про внесення подання до ВР України про звільнення судді ВГСУ Особи 1 з посади з підстав порушення вимог щодо несумісності. 19 січня 2016 року до ВР України направлено відповідне подання ВРЮ, а 29 вересня 2016 року постановою ВР України № 1631-VIII Особу 1 [623] (скасована постановою Великої Палати ВС від 04 червня 2019 року [624]) звільнено з посади судді ВГСУ у зв'язку з порушенням ним вимог щодо несумісності. У рішенні ВРП зазначається, що постановою ВАСУ від 18 жовтня 2017 року у задоволенні позову Особи 1 до ВРП (третя особа – Мін'юст України), про визнання незаконним та скасування рішення відмовлено, а постановою Касаційного адміністративного суду у складі ВС від 22 травня 2018 року відмовлено у задоволенні заяви представника Особи 1 – адвоката Особи 2 про перегляд

відповідної постанови ВАСУ (постанова є остаточною та оскарженню не підлягає). При цьому рішенням Касаційного адміністративного суду у складі ВС від 30 листопада 2018 року позовні вимоги Особи 1 до ВР України задоволено й визнано незаконною та скасовано постанову ВР України від 29 вересня 2016 року № 1631-VIII, а постановою Великої Палати ВС від 04 червня 2019 року у задоволенні відповідної апеляційної скарги ВР України відмовлено (постанова є остаточною та оскарженню не підлягає). З огляду на це ВРП доходить висновку, що «рішення ВРЮ від 24 грудня 2015 року № 1204/0/15-15 про внесення подання до ВР України про звільнення судді Особи 1 з посади судді ВГСУ з підстав порушення вимог щодо несумісності є чинним». При цьому ВРП враховує те, що 30 вересня 2016 року набрали чинності закони України від 02 червня 2016 року № 1401-VIII [9] та № 1402-VIII [8], якими у п. 2 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» визначено, що з дня набрання чинності цим Законом призначення, припинення повноважень та звільнення суддів здійснюється відповідно до Конституції України [5] з урахуванням внесених цим Законом змін. За цих обставин ВРП враховує наступне: відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 131 Конституції України рішення про звільнення судді з посади ухвалює ВРП; абз 1 п. 14 розділу III «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547] передбачено, що матеріали та подання ВРЮ про звільнення суддів, за якими до набрання чинності Законом України № 1401-VIII [9] не прийнято рішення Президентом України чи ВР України, передаються до ВРП для ухвалення рішення про звільнення суддів з посад з підстав, зазначених у поданнях; ВР України листом від 16 липня 2019 року № 04-29/12-1218 надіслала ВРП подання ВРЮ від 19 січня 2016 року № 6/0/12-16 про звільнення судді ВГСУ Особи 1 з посади судді з підстав порушення вимог щодо несумісності. Враховуючи викладене, керуючись п. 2 ч. 6 ст. 126, п. 4 ч. 1 ст. 131 Конституції України [5], ст. 56, п. 14 розділу III «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547], ст. 114 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»,

[8] ВРП вирішила звільнити Особу 1 з посади судді ВГСУ на підставі п. 2 ч. 6 ст. 126 Конституції України;

в) *вчинення істотного дисциплінарного проступку, грубе чи систематичне нехтування обов'язками, що є несумісним із статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді*. Чинне законодавство про працю передбачає в якості окремої підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – вчинення працівником дисциплінарного проступку, що обумовлює початок здійснення відповідної кадрової процедури, яка має провадитися з дотриманням строків та порядку, визначених статтями 148, 149 КЗпП України, а також «з урахуванням наявності тих фактичних даних, що безпосередньо підтверджують обставини вчинення особою порушення трудової дисципліни» [625, с. 23-24]. Ця загальна підстава звільнення знайшла своє відображення й у відносинах із суддями. Зокрема у рекомендації Комітету Міністрів РЄ № (94) 12, ухваленій 13 жовтня 1994 року [626], а саме у ч. 1 принципу VI цієї рекомендації, зазначається, що у випадках, «коли судді не виконують своїх обов'язків ефективно та неупереджено або коли мають місце дисциплінарні порушення, повинні бути вжиті всі необхідні заходи, за умови, що вони не впливають на незалежність правосуддя». У цьому контексті «відповідно до конституційних принципів та правової традиції кожної із держав» можуть бути вжиті, серед іншого, такі заходи: «усунення судді від провадження у справі; доручення судді виконання інших завдань у межах суду»; «штрафні санкції, наприклад, зменшення розміру винагороди протягом якогось періоду часу»; «тимчасове призупинення суддівських функцій» [626]. У ч. 2 зазначеного принципу вказується, що «судді, яких було призначено безстроково, не можуть бути відкликані без достатніх на те причин до досягнення ними пенсійного віку». При цьому відповідні причини «повинні бути закріплені в чітко визначених законом положеннях і можуть застосовуватися у країні, в якій суддя обирається на визначений строк; вони можуть стосуватись випадків, коли суддя не в змозі відправляти судочинство або коли він здійснив

кримінальний злочин чи серйозно порушив дисциплінарні правила». У ч. 3 вказаного принципу зазначається, що у разі необхідності застосування відповідних правил «держава має розглянути можливість створення (відповідно до закону) спеціального повноважного органу, який повинен накладати санкції та вживати дисциплінарних заходів, якщо таких заходів не вживає суд» [626].

Що стосується національного законодавства, то дана підстава звільнення судді закріплена у п. 3 ч. 6 ст. 126 Конституції України [5] (замінила раніше існуючий інститут «звільнення за порушення присяги судді») та у ст. 115 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Зокрема у ч. 2 ст. 115 спеціального Закону встановлено правило, у відповідності з яким «факти, що свідчать про вчинення істотного дисциплінарного проступку, грубе чи систематичне нехтування обов'язками, що є несумісним зі статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді, мають бути встановлені ВРП (її відповідним органом)» [8].

Аналізуючи відповідну підставу звільнення судді, зазначимо, що «інститут дисциплінарної відповідальності є ефективним засобом державного та соціального контролю за виконанням суддею професійних обов'язків та додержанням матеріальних і процесуальних норм державного законодавства, що свідчить про наявність або відсутність у державного службовця поваги до правосуддя та підтримки авторитету судової влади» [627, с. 52]. При цьому цілком закономірним є те, що одні й ті ж самі дисциплінарні проступки судді, як вже нами було встановлено у підрозділі 3.1 цього дослідження, не є рівнозначними за своїм шкідливим впливом на завдання правосуддя, авторитет судової влади. Отже, якщо в одному випадку порушення дисципліни може слугувати підставою для дисциплінарної відповідальності судді, то в іншому випадку – підставою для звільнення такого працівника (дисциплінарне звільнення). Зокрема дисциплінарному звільненню підлягає суддя, що вчинив саме істотний дисциплінарний проступок [628].

З огляду на викладене слід погодитись з ученим Є.Ю. Пономаренком, котрий зауважує, що головна проблема у цьому питанні полягає «в трактуванні підстав дисциплінарної відповідальності, тобто у визначенні, що саме слід вважати істотним проступком. У даному випадку присутня внутрішня, суб'єктивна оцінка кожного члена Вищої ради правосуддя дій судді, яка може не збігатися з думкою громадськості чи самого судді» [597, с. 83]. Вказане має досить важливе значенняу звязку з тим, що на сьогоднішній день звільнення судді на підставі ст. 115 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] є поширеною практикою звільнення суддів. Згідно з інформацією, розміщеною на офіційному веб-сайті ВРП (у спеціальному розділі веб-сайту «Перелік суддів, звільнених ВРП за вчинення істотного дисциплінарного проступку»), в 2017 році за вказаною підставою було звільнено 172 судді [629], у 2018 році – 39 суддів [630], у 2019 році – 57 суддів [631].

Для прикладу розглянемо рішення ВРП від 15 серпня 2019 року № 2152/0/15-19 [632]. З рішення випливає, що ВРП розглядала рішення ВККСУ від 11 січня 2017 року № 1/дп-17 про притягнення до дисциплінарної відповідальності судді Дарницького районного суду м. Києва Особу 1 та застосування до нього дисциплінарного стягнення у виді внесення подання про звільнення судді з посади. З матеріалів дисциплінарної справи вбачається, що 25 січня 2014 року до Дарницького районного суду м. Києва надійшло клопотання старшого слідчого СВ Дарницького РУ ГУ МВС України Особи 2, погоджене прокурором прокуратури Дарницького району м. Києва Особи 3, про застосування до Особи 4 запобіжного заходу у вигляді тримання під вартою у кримінальному провадженні, внесеному до ЄРДР за № А від 23 січня 2014 року за ознаками кримінального правопорушення, передбаченого ч. 3 ст. 296 КК України [148]. Воно було мотивоване тим, що 23 січня 2014 року близько 03 год. 00 хв. Особа 4, діючи спільно з Особою 5, Особою 6, Особою 7, Особою 8, Особою 9, безпричинно, з хуліганських мотивів, ігноруючи елементарні норми поведінки, вчинив дії, що спричинили

грубе порушення громадського порядку, супроводжувалися особливою зухвалістю і, як наслідок, демонстрували неповагу до суспільства. Вже 25 січня 2014 року слідчий суддя Особа 1 постановив ухвалу про задоволення вказаного клопотання та застосування до Особи 4 запобіжного заходу у вигляді тримання під вартою строком на 60 днів. Ухвалою апеляційного суду м. Києва від 14 лютого 2014 року скасовано відповідну ухвалу слідчого судді та застосовано до Особи 4 запобіжний захід у вигляді домашнього арешту в певний період доби із забороною залишати місце проживання з 20 год. 00 хв. до 08 год. 00 хв. наступної доби. У рішенні ВККСУ зазначено, що згідно з матеріалами перевірки вночі 23 січня 2014 року Особа 4 отримав численні травми від невідомих осіб та працівників спеціального підрозділу міліції «Беркут», після чого був затриманий за підозрою у вчиненні злочину. У судовому засіданні 25 січня 2014 року підозрюваний та його захисник наголошували, що у зв'язку з незадовільним станом здоров'я Особа 4 проходив стаціонарне лікування у міській клінічній лікарні швидкої медичної допомоги та потребував подальшої госпіталізації з інтенсивним лікуванням й обстеженням, що підтверджується копіями журналу судового засідання та технічним записом судового засідання. У рішенні ВРП констатується, що, враховуючи наявні матеріали, ВККСУ дійшла такого висновку: по-перше, «слідчий суддя Особа 1, ігноруючи вимоги закону, свідомо не виконав своїх посадових обов'язків щодо захисту прав людини під час розгляду клопотання про обрання запобіжного заходу стосовно підозрюваного Особи 4 та не вчинив дій, визначених ч. 6 ст. 206 КПК України, а саме: не зафіксував заяву про застосування до підозрюваного насильства під час затримання, не забезпечив невідкладного проведення судово-медичного обстеження особи, не доручив відповідному органу досудового розслідування провести дослідження фактів, про які вказано у заяві особи»; по-друге, суддя Особа 1 «невиконанням покладених на нього професійних обов'язків під час гострого соціального конфлікту в Україні в період із 21 листопада 2013 року по 22 лютого

2014 року завдав шкоди авторитету правосуддя, правам і свободам громадян, інтересам суспільства та держави у зв'язку із свідомим нехтуванням вимогами чинного на той час законодавства, що є несумісним із статусом судді, допустив поведінку, що порочить звання судді і підриває авторитет правосуддя, зокрема у питаннях моралі, чесності, дотримання етичних норм та стандартів поведінки, які забезпечують суспільну довіру до суду». У рішенні ВРП зазначається, що ВС у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду рішенням від 10 квітня 2019 року відмовив у задоволенні адміністративного позову судді Особи 1 до ВККСУ про визнання протиправним та скасування рішення від 11 січня 2017 року № 1/дп-17. Відтак, ВРП, зважаючи на п. 3 ч. 6 ст. 126 Конституції України [5], ст. 115 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], а також на відповідне рішення ВККСУ, вирішила, що це рішення Комісії підлягає реалізації, а саме: звільнити Особу 1 з посади судді Дарницького районного суду м. Києва за вчинення істотного дисциплінарного проступку на підставі п. 3 ч. 6 ст. 126 Конституції України.

Тобто «дисциплінарне звільнення судді» – це особливе питання припинення трудових правовідносин із суддями, що є заходом дисциплінарного впливу на суддю, котрий у своїй трудовій діяльності (також у позаробочий час) вчиняє діяння, яке шкодить не лише його персональному авторитету (як професіонала, як справедливої та добросовісної людини тощо), але й затьмарює в очах суспільства авторитет посади судді, знижує довіру до правосуддя, системи правосуддя та держави загалом. Сутність вказаного найбільш повно розкривається з урахуванням того, що суддя є особливим працівником, а тому цілком закономірно, що до рівня його доброчесності та етичності суспільство ставить вищі вимоги, аніж до будь-якої іншої службової особи, від якої суспільство очікує особливої (зразкової) поведінки;

г) *подання заяви про відставку або про звільнення з посади за власним бажанням*. Українськими дослідниками зазначається, що реалізація

найманими працівниками права на працю шляхом реалізації трудового договору має бути «визначеною та незмінною, як це передбачено самим трудовим договором» [633, с. 96]. Це правило ґрунтується на принципі стабільності трудових правовідносин, а у межах трудових правовідносин із суддею – на гарантіях незалежності судді. Попри це, слід погодитись із тим, що «з вказаного не випливає, що сам трудовий договір, відповідно, й умови праці, не може бути зміненим, адже тоді відбувалося б обмеження свободи праці працівника та наявної у роботодавця відносної свободи економічного розсуду» [634, с. 259-260]. Таким чином, слід наголосити, що суддя, будучи працівником із спеціальним трудоправовим статусом, володіє свободою праці, котра охоплює також право припинити трудоправові відносини. Зокрема провідний вітчизняний юрист-трудовик М.І. Іншин зазначає, що «право звільнення за власним бажанням гарантоване кожному і є особистим волевиявленням працівника» [635, с. 141]. Однак припинення цих правовідносин з відповідних працівником, з огляду на його особливий правовий статус і виконувані ним трудові функції, звісно, характеризується відповідними обмеженнями, що сутнісним чином обґрунтовані наступним:

– потребою контролювання того факту, чи не є в кожному конкретному випадку рішення судді про звільнення з посади за власним бажанням результатом тиску на нього інших осіб, яке переслідує в якості мети викривлення сутності правосуддя. На цю обставину звертає увагу український учений Є.Ю. Пономаренко, зауважуючи, що ВРП, розглядаючи заяву судді про звільнення за власним бажанням, «повинна попередньо з’ясувати наявність дійсного волевиявлення судді на припинення трудових правовідносин, відсутність факторів зовнішнього тиску, стороннього впливу, примусу судді до таких дій. Наприклад, у засобах масової інформації періодично з’являються повідомлення про те, що під тиском окремих громадян, груп людей, в тому числі за допомогою фізичного впливу, суддів примушують писати заяви про звільнення з посади. Очевидно, що в даній ситуації волевиявлення є сумнівним, що зумовлює відмову у звільненні судді

за власним бажанням». Таким чином, на думку ученого, необхідність з'ясування ВРП «дійсного волевиявлення судді стосовно стороннього впливу на нього, примусу є не тільки юридичною гарантією трудових прав судді, а й механізмом забезпечення незалежності судової влади, неприпустимості зовнішнього втручання у сферу правосуддя» [597, с. 132];

– потребою підтримання стабільності функціонування держави у сфері правосуддя та забезпечення прав людини і громадянина, процесуальних прав осіб (позивачів, відповідачів, третіх осіб) у справах, що розглядаються суддями, котрі бажають звільнитися за власним бажанням.

З огляду на свободу праці судді та необхідність обмеження цієї свободи (у порівняні з широтою цієї свободи працівників загалом) у частинах 2-4 ст. 116 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» передбачається, що «суддя має право у будь-який час перебування на посаді незалежно від мотивів подати заяву про звільнення з посади за власним бажанням» до ВРП, котра «протягом одного місяця з дня надходження відповідної заяви ухвалює рішення про звільнення судді з посади». Водночас слід мати на увазі, що суддя до ухвалення рішення про його звільнення повинен здійснювати покладені на нього повноваження [8].

Звернемо увагу на те, що поточна кадрова криза, значне навантаження та тиск на суддів стають підставами для відтоку суддів, що підтверджується значною кількістю рішень ВРП про звільнення з посади суддів у зв'язку з поданням заяви про звільнення за власним бажанням [див., напр.: 636; 637; 638]. Для прикладу розглянемо рішення ВРП від 15 серпня 2019 року № 2150/0/15-19 [639], прийняте на підставі розгляду заяви та доданих до неї матеріалів про звільнення Особи 1 з посади судді Харківського окружного адміністративного суду за власним бажанням. З тексту цього рішення ВРП випливає, що Особа 1 надіслала відповідну заяву до ВРП (надійшла до Ради 05 серпня 2019 року), в якій зазначено, що «стороннього впливу на нього або примусу при прийнятті рішення про звільнення не було». На підставі цього ВРП, керуючись п. 4 ч. 6 ст. 126, ст. 131 Конституції України [5], ст. 116

Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], статтями 30, 34, 55 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547], вирішила звільнити Особу 1 з посади судді Харківського окружного адміністративного суду за власним бажанням.

Що ж стосується *відставки судді*, то у контексті цього питання слід мати на увазі, що відповідно до п. 4 ч. 6 ст. 126 Конституції України, а також ст. 116 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» суддя має право на відставку. Це «одна з позитивних підстав припинення суддівських повноважень, яка є складовою статусу судді як носія влади і важливою гарантією забезпечення суддівської незалежності» [640, с. 297-298]. При цьому відповідним правом володіє лише суддя, котрий має стаж роботи на посаді судді не менше 20 років, що визначається ст. 137 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], відповідно до якої до стажу роботи на посаді судді зараховується робота на посаді: судді судів України, арбітра (судді) арбітражних судів України, державного арбітра колишнього Державного арбітражу України, арбітра відомчих арбітражів України, судді КСУ; члена ВРП, ВРЮ, ВККСУ; судді в судах та арбітрів у державному і відомчому арбітражах колишнього СРСР та республік, що входили до його складу. Крім того, до стажу роботи на посаді судді також зараховується стаж (досвід) роботи (професійної діяльності), вимога щодо якого визначена законом та надає право для призначення на посаду судді.

Слід зауважити, що п. 4 ч. 6 ст. 126 Конституції України у контексті відставки суддів розглядався КСУ, який в абз. 4 підп. 3.1 п. 3 мотивувальної частини рішення від 19 листопада 2013 року № 10-рп/2013 [608] зазначає, що аналіз розділу VIII Основного Закону України та Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [375] дає Суду підстави для висновку, що «відставка судді є особливою формою звільнення його з посади за власним бажанням та обумовлена наявністю в особи відповідного стажу роботи на посаді судді». При цьому «наслідком відставки є, зокрема, припинення суддею своїх повноважень з одночасним збереженням за ним звання судді і

гарантій недоторканності, а також набуттям прав на виплату вихідної допомоги та отримання пенсії або щомісячного довічного грошового утримання». В абз. 6 підп. 3.2 п. 3 мотивувальної частини зазначеного рішення КСУ Судом звертається увага на те, що «за своєю правовою природою вихідна допомога є разовою формою матеріальної винагороди при виході судді у відставку. Вона виплачується з метою забезпечення йому належних соціально-побутових умов, а також для стимулювання осіб, які перебувають на посаді судді, до довгострокового виконання ними професійних обов'язків. Вихідна допомога не належить до таких конституційних гарантій незалежності суддів, як суддівська винагорода чи довічне грошове утримання, оскільки не є основним джерелом матеріального забезпечення суддів, не має постійного характеру та не покриває соціальних ризиків, пов'язаних, зокрема, із хворобою, інвалідністю, старістю» [608].

Так само як і у випадку із звільненням за власним бажанням, на сьогодні наявна широка практика розгляду ВРП заяв про відставку суддів [див., напр.: 641; 642; 643]. Для прикладу розглянемо рішення ВРП від 24 вересня 2019 року № 2537/0/15-19 [644], прийняте на підставі розгляду заяви та доданих до неї документів про звільнення Особи 1 з посади судді Одеського окружного адміністративного суду у відставку. З тексту цього рішення ВРП випливає, що 04 вересня 2019 року до Ради надійшла відповідна заява Особи 1 з відповідними матеріалами про його звільнення з посади судді Одеського окружного адміністративного суду у відставку. У рішенні ВРП констатує, що на час призначення Особи 1 на посаду судді питання визначення стажу, який давав право на відставку судді, регулювалося ч. 4 ст. 43 Закону України «Про статус суддів» 1992 року [282] і Указом Президента України від 10 липня 1995 року № 584/95 [645]. Враховуючи вимоги ч. 4 ст. 43 Закону України «Про статус суддів» із змінами, внесеними Законом України від 24 лютого 1994 року № 4015-XII [646], абз. 2 ст. 1 Указу Президента України від 10 липня 1995 року № 584/95, ч. 2 ст. 137 і абз. 4 п. 34 розділу XII «Прикінцеві та перехідні

положення» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] (у редакції, яка діє з 05 серпня 2018 року), а також, беручи до уваги правову позицію, покладену в основу рішення ВС у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 22 листопада 2018 року у справі № 9901/805/18 [647] (залишено без змін постановою Великої Палати ВС від 30 травня 2019 року [648]), ВРП дійшла висновку, що додані до заяви Особи 1 документи свідчать, що суддя Особа 1 має достатній для звільнення у відставку стаж роботи, визначений на підставі статей 116, 137 та абз. 4 п. 34 розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Відтак Рада, керуючись п. 4 ч. 6 ст. 126, ст. 131 Конституції України [5], статтями 3, 30, 34, 55 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547], вирішила звільнити Особу 1 з посади судді Одеського окружного адміністративного суду у зв'язку з поданням заяви про відставку;

г) *незгода на переведення до іншого суду у разі ліквідації чи реорганізації суду, в якому суддя обіймає посаду*. Судова реформа, яка була проведена у нашій державі в 2017 році, як справедливо зазначають В.О. Рядінська та К.Г. Карпушова, «внесла суттєві зміни у систему судочинства, статус суддів, процесуальне законодавство та інші аспекти системи судочинства України» [649, с. 99]. Вказане безпосереднім чином стосується питання доповнення нормативних підстав звільнення суддів, до яких віднесено незгоду на переведення до іншого суду у разі ліквідації чи реорганізації суду, в якому суддя обіймає посаду. Ця підстава була закріплена у п. 5 ч. 6 ст. 126 Конституції України [5] та більш детально розкрита у ст. 117 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», відповідності до якої «відмова від переведення до іншого суду (в тому числі ухилення від виконання рішення про переведення) у разі ліквідації чи реорганізації суду, в якому суддя обіймає посаду, є підставою для звільнення судді за рішенням, ухваленим Вищою радою правосуддя» [8].

Слід констатувати, що зазначена підстава для звільнення суддів отримала надзвичайне значення з огляду на те, що «внаслідок ліквідації ВС України та вищих спеціалізованих судів 105 суддів фактично втратили місце роботи» [225, с. 82]. При цьому дана конституційна підстава для звільнення судді «досі так і не були апробована» ВРП («принаймні в реєстрі актів ВРП відповідних рішень» не було знайдено). Але «в світлі розпочатого процесу оптимізації всіх судів України ухвалення рішення про звільнення судді у зв'язку з його відмовою на переведення до іншої обителі Феміди – лише питання часу» [650];

д) *порушення обов'язку підтвердити законність джерела походження майна*. Ця підстава для звільнення суддів, так само як і попередня підстава, є новою й була закріплена у ході судової реформи у п. 6 ч. 6 ст. 126 Конституції України [5] та деталізована у ст. 118 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». У зазначеній нормі спеціального Закону зауважується, що порушення суддею обов'язку підтвердити законність джерела походження майна може бути встановлене: у межах дисциплінарного провадження щодо суддів – ВРП (її органами); у межах кваліфікаційного оцінювання судді – ВККСУ; судом при розгляді відповідної справи [8];

2) *підстави припинення трудових відносин у формі припинення повноважень судді*, що закріплені у ч. 7 ст. 126 Конституції України [5] та конкретизовані у статтях 120-125 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], а саме:

а) *досягнення суддею шістдесяти п'яти років*. У п. 1 ч. 7 ст. 126 Конституції України [5] та ст. 120 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» закріплюється правило, у відповідності з яким «повноваження судді припиняються з наступного дня після досягнення ним шістдесяти п'яти років». При цьому голова суду, в якому суддя обіймає посаду, повинен не пізніш як за місяць до дня, після якого суддя досягає 65 років, повідомити про наявність відповідної підстави для припинення повноважень судді ВРП,

ВККСУ та ДСА України (до цього повідомлення мають бути додані документи, що підтверджують факт досягнення суддею 65 років). Також звернемо увагу на те, що факт втрати можливості виконання суддею особливої трудової функції – здійснювати правосуддя – виникає з моменту настання дня, наступного після досягнення суддею 65 років [8].

Як вбачається, «на відміну від інших сфер діяльності, правило встановлення граничного віку перебування на посаді судді носить більш жорсткий та безальтернативний характер». Це виявляється в тому, що: «відсутня будь-яка можливість залишення особи на посаді судді після досягнення нею граничного віку»; «повноваження судді припиняються з наступного дня після досягнення ним граничного віку»; «суддя не може здійснювати правосуддя з наступного дня після досягнення ним граничного віку» [597, с. 104]. З огляду на це, суддя припиняє повноваження, зважаючи на сам факт досягнення ним відповідного віку, що є особливою підставою припинення трудових правовідносин, яке не передбачається для працівників загалом. Це пояснюється тим, що свобода праці працівників загалом не обмежується відповідними віковими рамками, які передбачені для суддів, а тому інші працівники можуть продовжувати трудові правовідносини з роботодавцем навіть тоді, коли вони досягають пенсійного віку й мають право на отримання пенсії;

б) *припинення громадянства України або набуття суддею громадянства іншої держави*. З огляду на те, що суддею в нашій державі може бути лише громадянин України, цілком закономірно, що відповідно до п. 2 ч. 7 ст. 126 Конституції України та ст. 121 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» повноваження судді припиняються у разі припинення його громадянства згідно із Законом України «Про громадянство України» [374] або набуття суддею громадянства іншої держави з дня припинення громадянства України або набуття громадянства іншої держави. Крім того, необхідно мати на увазі, що поняття «набуття громадянства іншої держави» у контексті цього питання означає: «отримання суддею статусу

громадянина іншої держави в результаті дій, вчинених таким суддею або від його імені за його дорученням, або за його згодою для створення відповідних правових наслідків»; «у разі, якщо суддею отриманий статус громадянина іншої держави в силу закону або іншим чином без його згоди, невчинення суддею дій для позбавлення статусу громадянина іншої держави протягом десяти днів з дня, коли судді стало відомо про отримання такого статусу» [8].

В окресленому сенсі слід звернути увагу на те, що громадянство є «одним із найважливіших елементів конституційно-правового статусу особи, оскільки від наявності громадянства залежать обсяг правосуб'єктності людини, характер її взаємовідносин з державою» [651, с. 95]. Даний конституційно-правовий статус особи є важливою підставою для того, щоб ця особа могла реалізувати своє право на працю шляхом зайняття посади судді. Тому цілком логічно, що втрата цієї підстави обумовлює припинення трудових правовідносин з такою особою як із суддею.

Водночас необхідно мати на увазі, що до судової реформи 2017 року припинення правовідносин із суддею на зазначеній підставі характеризувалась численними недоліками, які дозволяли певним недобросовісним суддям зловживати відповідним становищем, перебуваючи на посаді судді та володіючи двома і більше громадянствами (підданствами). На цю ж обставину звертає увагу Є.Ю. Пономаренко, стверджуючи, що «недоліки законодавства України, зокрема недосконалість механізму отримання інформації державними органами про прийняття громадянами України іноземного громадянства (підданства), відсутність законодавчого обов'язку індивіда повідомляти владу про набуття іноземного громадянства зумовили фактичну наявність у значної частини населення України, окрім українського, також громадянства інших країн». З огляду на це, «проблема подвійного громадянства досягла загальнодержавних масштабів, до того ж актуалізувалася в контексті міжнародної політики та національної безпеки, адже деякі іноземні держави стимулюють отримання власного громадянства громадянами України з метою подальшого використання даного фактора як

геополітичного чинника, важеля впливу в міждержавних відносинах». В умовах тимчасової окупації АР Крим та проведення антитерористичної операції на сході нашої держави судова реформа обумовила зміну раніше існуючого формулювання досліджуваної підстави припинення трудових правовідносин із суддею. При цьому нове формулювання ст. 121 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] «розширило підстави припинення правового статусу судді», адже, «окрім активних дій щодо набуття іноземного громадянства, воно включає також бездіяльність, яка проявляється у невчиненні дій, спрямованих на позбавлення набутого громадянства іншої країни» [597, с. 106, 108];

в) *набрання законної сили рішенням суду про визнання судді безвісно відсутнім або оголошення померлим, визнання недієздатним або обмежено дієздатним*. За загальним правилом, «інститут визнання громадянина безвісно відсутнім і оголошення померлим має на меті захистити права громадян у зв'язку з перериванням тих цивільних правовідносин, учасниками яких вони є» [652, с. 148]. Водночас слід мати на увазі, що правовий статус безвісно відсутньої особи, як зауважує українська учена А.В. Зинов'єва, «можна розглядати як тимчасовий», адже «зазначений статус не свідчить про припинення правоздатності особи, хоча у законодавстві і не говориться про припинення або про призупинення правоздатності особи у зв'язку з визнанням її безвісно відсутньою» [653, с. 45]. Відповідні висновки певним чином співвідносяться із правовим статусом особи, оголошеної померлою, оскільки у певний момент у практичній дійсності може з'явитись як безвісно відсутня особа, так і особа, котра оголошена померлою. Проте у сфері праці, а саме у трудових правовідносинах, в яких має спостерігатися активний зв'язок між працівником і роботодавцем, необхідним є активне виконання обов'язків сторін, що унеможливлюється тривалою відсутністю працівника. Трудоправові відносини із суддею у цьому контексті не є винятком, вони навіть у більшій мірі вимагають відповідної визначеності, відсутність якої обумовлює припинення цих правовідносин.

У п. 3 ч. 7 ст. 126 Конституції України [5] та ст. 122 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] закріплене правило, відповідно до якого суд, який ухвалив рішення про визнання особи, яка є суддею, безвісно відсутньою або оголошення її померлою (у сенсі статей 43 і 46 ЦК України [654], а також статей 246, 247, 249 ЦПК України [79]), негайно повідомляє про це ВРП, ВККСУ та ДСА України. Попри це, саме судове рішення про визнання особи, яка є суддею, безвісно відсутньою або оголошення її померлою виступає процесуальною підставою для припинення трудових правовідносин.

Що ж стосується питання припинення повноважень судді на підставі визнання судді недієздатним або обмежено дієздатним, то з цього приводу слід зазначити, що у відповідності з ч. 1 ст. 39 ЦК України «фізична особа може бути визнана судом недієздатною, якщо вона внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними» [654]. З цього приводу Г.М. Бойченко та С.С. Шум наголошують, що «стан недієздатності характерний тільки для фізичних осіб та встановлюється в судовому порядку після обов'язкового проведення судово-психіатричної експертизи» [655, с. 95]. Таким чином, критерії недієздатності фактично тотожні критеріям осудності особи, а тому критеріями недієздатності є наступні: «юридичний та патопсихологічний (психологічний) критерій» – кількісний критерій, що «відображає принцип єдності свідомості та діяльності особи»; «психіатричний (медико-біологічний) критерій» – «якісний критерій, що дає змогу характеризувати психологічне здоров'я особи на предмет обтяження психіки відповідної особи тими чи іншими патологіями», що виключають дієздатність [402, с. 296-297]. Стосовно обмеженої дієздатності, то згідно з ч. 1 ст. 36 ЦК України «суд може обмежити цивільну дієздатність фізичної особи, якщо вона страждає на психічний розлад, який істотно впливає на її здатність усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними» [654]. Аналіз окреслених норм чинного законодавства дозволяє дійти думки, що суддя,

який судом визнаний недієздатним чи обмеженим у дієздатності, не спроможний здійснювати правосуддя. Відтак, цей суддя не може виконувати свої трудові обов'язки, не шкодячи правам людини і громадянина, правам юридичних осіб, суспільству та державі, а також не дискредитуючи високий статус судді та цінність правосуддя у правовій державі. З огляду на це, цілком закономірно, що перебування судді у зазначених станах (на підставі процедур, визначених у нормах ЦПК України [79]) є підставою для припинення трудових правовідносин із таким працівником;

г) *набрання законної сили рішенням суду про визнання активів судді необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави*. Зазначена підстава передбачена ст. 122-1 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], якою цей законодавчий акт було доповнено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо конфіскації незаконних активів осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, і покарання за набуття таких активів» від 31 жовтня 2019 року № 263-IX [656] (зміни набувають чинності з 28 листопада 2019 року). Ця норма спеціального Закону передбачає в якості підстави припинення трудових правовідносин із суддею такий специфічний акт, як ухвалення судом рішення «про визнання активів судді чи активів, набутих за його дорученням іншими особами або в інших передбачених ст. 290 ЦПК України [79] випадках, необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави», про ухвалення якого негайно повідомляється ВРП, ВККСУ та ДСА України. Важливо звернути також увагу на те, що у ч. 2 цієї нової норми прямо зазначається, що «повноваження судді припиняються з дня набрання таким рішенням законної сили» [8];

ґ) *смерть судді*. Як відомо, «сторони трудових відносин можуть брати в них участь до тих пір, поки одна з них не припинила своє існування. У випадку працівника мова йде про смерть індивіда як повну зупинку всіх фізіологічних процесів в тканинах та клітинах людського організму» (однак, «попри очевидну та зрозумілу неможливість подальшої праці у випадку

смерті особи, діючий трудовий закон не містить правового регулювання припинення трудових відносин сторін у даній ситуації») [597, с. 109]. Що стосується трудових правовідносин із суддями, то сама смерть судді вважається достатньою підставою для припинення його повноважень (п. 4 ч. 7 ст. 126 Конституції України [5], ст. 123 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»), а отже, трудових правовідносин, що є цілком закономірним;

д) *набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо судді за вчинення ним злочину*. У п. 7 ч. 1 ст. 36 КЗпП України в якості самостійної підстави припинення трудового договору законодавець закріплює «набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи» [508]. Аналогічний юридичний факт також є підставою для припинення повноваження судді. Проте слід мати на увазі, що у п. 5 ч. 7 ст. 126 Конституції України [5] та ст. 124 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» не міститься застереження щодо можливості продовження виконання роботи працівником, якого було засуджено, що цілком зрозуміло з огляду на правовий статус судді. Зокрема з ч. 2 ст. 124 спеціального Закону випливає, що «повноваження судді припиняються з дня набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо нього». При цьому засуджений суддя «втрачає визначені законом гарантії незалежності і недоторканності судді, право на грошове забезпечення, в тому числі суддівську винагороду, та інше» [8].

Розглянувши усі підстави припинення трудових правовідносин із суддею, маємо коротко охарактеризувати умови здійснення відповідної кадрової процедури. У зв’язку із цим зазначимо, що українськими науковцями поняття «умови припинення трудових правовідносин» розкривається в якості «всіх обставин, наявність яких, щонайперше, дозволяє розглядати фактичні підстави для припинення трудових правових відносин в якості достатніх підстав, тобто тих, що відповідають нормативним підставам,

закріпленим у КЗпП України, інших законодавчих актах, контракті» [566, с. 95-96]. Отже, *умови припинення трудових правовідносин із суддею* – це 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», «Про Вищу раду правосуддя», а також спроможність виникнення процесуальної підстави для припинення таких правовідносин.

Наприклад, умовою звільнення судді з посади за станом здоров'я є неналежний стан здоров'я, що є фактом, медично підтвердженим та належно зафіксованим. У свою чергу, для звільнення судді з посади за його заявою про звільнення з посади за власним бажанням необхідною умовою є подання у належній формі та спосіб заяви, а також підтвердження відсутності тиску на суддю, яким відповідний працівник примушується до звільнення. Умовою звільнення судді з посади за його заявою про відставку є надання у належній формі та спосіб заяви, а також наявність стажу роботи у сенсі ст. 137 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»;

3) *кадрова процедура припинення трудоправових відносин з суддею, яка відбувається у межах відповідного нормативно врегульованого порядку*. Як ми вже зазначали, 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» [8]. На важливість цієї гарантії звертає увагу також і ВС. У постанові Великої Палати ВС від 28 березня 2018 року у справі № 800/405/17 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» [657]. 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 трудоправових та адміністративно-правових засад належного припинення службово-трудових правовідносин із суддею [658, с. 180]. Проте на сьогоднішній день, враховуючи актуальні позиції учених стосовно науково-практичного розуміння процедури припинення трудових правовідносин [див., напр.: 659; 660; 661; 662], неможливо вести мову про те, що відповідна процедура припинення трудових правовідносин із суддями характеризується загальною формою, адже, як це вже було нами продемонстровано під час аналізу підстав припинення зазначених відносин із суддями, вказаній процедурі у залежності від підстав її застосування притаманні певні особливості.

Отже, погодимось із українським ученим Є.Ю. Пономаренком, котрий виокремлює наступні процедури, «які мають місце в процесі припинення трудових відносин з суддею у зв'язку з настанням законодавчих підстав припинення повноважень судді»: 1) «настання певного юридичного факту – підстави припинення правового статусу судді»; 2) «припинення повноважень судді»; 3) «повідомлення про настання юридичного факту» – підстави припинення правового статусу судді ВРП, ВККСУ, ДСА України; 4) видання наказу головою суду про припинення трудових відносин із суддею, а також проведення грошового розрахунку, видача трудової книжки [663, с. 45; 597, с. 109, 140];

4) *припинення трудоправових відносин з суддею повинно бути соціально-безпечним*. Юридичні гарантії у сфері праці є традиційною проблемою у доктрині трудового права, якій присвячує увагу низка учених [див., напр.: 664; 665; 666; 667], зокрема й у контексті припинення трудових правовідносин. Зазначимо, що юридичні гарантії трудових прав працівників є «системою умов, засобів, способів, прийомів та форм, яка покликана охороняти, захищати ці права, забезпечувати їх безперешкодну реалізацію та виконання кореспондуючих останнім обов'язків» [668, с. 18]. 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 його права та інтереси. По-друге, суддя повинен отримати певні соціальні блага, які для нього передбачаються законодавцем, зокрема, у статтях 142, 143 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] та в положеннях КЗпП України (окремі з них розкриті у рішенні РСУ від 01 березня 2019 року № 12 [669]).

Одночасно слід мати на увазі, що з 2014 року окремі гарантії працівників, що обумовлювали соціальну безпечність припинення трудових правовідносин із суддями, були скасовані. Зокрема це стосується виплати вихідної допомоги судді у зв'язку із відставкою, що передбачалась ст. 136 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 2010 року [375] та була скасована Законом України «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» [670] (факт конституційності цього положення по сьогодні розглядається КСУ). Отже, у контексті судової реформи цілком нагальною потребою є підвищення ефективності, дієвості та доступності системи соціальних прав, насамперед права на працю та інших, тісно пов'язаних із ним прав [671, с. 17-18], зокрема гарантій суддів під час звільнення, у першу чергу, у зв'язку із відставкою.

Підводячи підсумок викладеного, зазначимо, що питання припинення трудових правовідносин із суддями є однією із найбільш складних теоретичних і практичних проблем сучасного трудового права, адже воно безпосередньо пов'язане, з одного боку, із правом працівника на працю, правом на стабільні трудові правовідносини, правом на законне і справедливе припинення правовідносин, а з іншого боку – із правом на незалежну від будь-якого неправомірного впливу трудову діяльність судді [658, с. 181].

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.

4.2 Правове регулювання припинення трудових відносин із суддями в країнах ЄС

За останні декілька років, протягом яких посилились кризові явища в Європейському Союзі, окремі держави-члени ЄС (Польща, Угорщина), на жаль, відмовились від загальної європейської засадничої ідеї підтримання функціонування незалежних суддів та недопустимості політичного впливу на суддів з метою впливу на результати їх трудової діяльності [672, с. 189-190, 199], що, безумовно, шкодить, з одного боку, системі стримувань і противаг, яка складає зміст принципу поділу влади [673, с. 46], а з іншого боку – принципу забезпечення гідної праці цих працівників, а також реалізації ними свободи праці. Це вказує на те, що відповідна проблема є досить актуальною й для доктрини трудового права держав-членів ЄС, а особливо – для сусідніх з нами держав Польщі та Угорщини, котрі мають спільне з нами «соціалістичне минуле» та спромоглися створити ефективну, незалежну систему правосуддя, виконавши таким чином одне з найголовніших євроінтеграційних завдань, котре дозволило їм набути членства в ЄС.

Наприклад, в Угорщині у зв’язку із встановленням у 2010 році нової політичної влади відбулась судова реформа, у ході якої було обмежено повноваження КС Угорщини, збільшено його склад (угорський КС був поповнений суддями, лояльними до політичного керівництва), а також звільнено низку суддів у зв’язку з різким зменшенням обов’язкового

пенсійного віку для суддів. Була також позбавлена повноважень діюча на той час судова рада та створений новий її аналог, який також був наповнений прихильниками державної політики [674, с. 84]. У свою чергу, в Польщі з 2015 по 2017 роки новими політичними лідерами держави було здійснено спробу нівелювати цінність гарантії верховенства права шляхом реформування КС РП, перевантаження обсягу його діяльності, в умовах чого відбувалась централізація державної влади [675, с. 639] та проваджувалась низка реформ стосовно зниження незалежності суду в РП.

Крім того, аналізуючи досвід правового регулювання гарантій незалежної трудової діяльності суддів у державах-членах ЄС, можемо помітити й протилежну тенденцію – посилення дії механізму забезпечення гідної праці суддів, якою охоплено також і критерій незалежності роботи суддів. Цю тенденцію формують як класичні держави західної демократії (зокрема ФРН), так і держави, що нещодавно увійшли до складу ЄС та намагаються докласти максимальних зусиль для того, щоб вибудувати сучасну правову державу, яка спроможна органічно функціонувати на теренах Євросоюзу (Хорватія) [676]. Слід констатувати й те, що ще до т. зв. «великого розширення» Євросоюзу в 2004 році держави, котрі бажали набути членства в ЄС та врешті стали державами-членами цього Союзу, виходили з того, що належне здійснення судової реформи є одним із ключових пунктів адаптації до європейських цивілізаційних стандартів і являє собою вирішальну основу в процесі розширення Євросоюзу. При цьому особливої важливості у процесі здійснення судових реформ у цих державах набуло питання створення незалежного суду та забезпечення незалежності суддів [677, с. 7].

Умовним винятком з цього є Румунія та Болгарія, які на момент набуття членства в ЄС не спромоглися наблизити національні стандарти про незалежність трудової діяльності суддів до базового рівня, що існував у державах-членах ЄС на той час. Попри це, Союз задовольнив їх євроінтеграційні амбіції, сподіваючись, що ці республіки зможуть

ефективним чином вирішити означену проблему вже у межах правової системи ЄС.

Таким чином, виконуючи євроінтеграційні завдання у контексті створення у нашій державі незалежного суду, Україні необхідно орієнтуватись на європейські держави, котрі створили належні умови для незалежної трудової діяльності суддів, а також забезпечили ефективний рівень соціальної безпеки суддів. Також слід вивчати й досвід правового регулювання праці суддів у державах, які сьогодні відмовляються від забезпечення ідеї незалежності суддів, враховуючи цю обставину та виокремлюючи у цьому дослідженні лише ті здобутки цих держав, що не шкодитимуть нашій державі у повній мірі виконати завдання на шляху до оптимальної реалізації наших євроінтеграційних прагнень.

Вказане має важливе значення для України, адже забезпечення гідної трудової діяльності суддів, вільної від політичного впливу та політично умотивованих кадрових маніпуляцій у судовій системі, стало особливим питанням державотворення низки постсоціалістичних держав, що у подальшому набули членства в ЄС. Зокрема угорський правник З. Флек (*Zoltán Fleck*) констатує, що незалежність суду «як конституційна цінність і політична програма відіграли ключову роль у процесі політичної трансформації» Угорщини та низки інших держав Центральної та Східної Європи [678, с. 793].

Чеський правник Д. Косарж (*David Kosař*) зазначає, що наприкінці 1980-х років відбувся поступовий занепад комуністичних режимів у країнах Центральної та Східної Європи, тому кожна держава в цьому регіоні «постала перед завданнями відновлення незалежності суддів та реформування власної системи здійснення правосуддя». З огляду на відповідний запит постсоціалістичних держав, Європейська комісія об’єдналася з Радою Європи та сформувала модель «Євромодель судової ради» (*Judicial Council Euro-model*), якою окреслювалась потреба створення судової ради, якій мали бути надані широкі повноваження щодо питань

визначення кар'єри окремих суддів. Цю модель поступово перейняли Болгарія, Естонія, Латвія, Литва, Польща, Румунія, Словаччина, Словенія та Угорщина. У свою чергу Чехія, на думку Д. Косаржа, стала «чорною вівцею» регіону та єдиною посткомуністичною державою-членом ЄС без судової ради. Попри це, судова влада ЧР «демонструє відносно високий рівень незалежності від виконавчої влади, незважаючи на функціонування в рамках системи Міністерства юстиції судової адміністрації, але водночас дуже обмежена її внутрішня незалежність». Поєднання таких факторів, як зазначає правник, «є дивним» [679, с. 96-97]. З цим варто погодитись, адже концепція судової ради була сформована у Франції наприкінці ІХ століття, «пов'язана з ідеєю існування установи, призначеної для захисту незалежності судової влади» [680, с. 316], не допускаючи неправомірного впливу на суддів шляхом використання кадрових процедур у судовій системі, а особливо – процедури припинення трудових правовідносин із суддями.

Значним чином незалежність суду та суддів у Чехії стала результатом правової культури чеських публічних службовців і суспільства, а також належного рівня правового регулювання питань трудової діяльності суддів, нормативне регулювання яких дотичне до питання їх незалежності. Це, у першу чергу, стосується проблематики правового регулювання припинення трудових правовідносин із суддями [681].

Зазначимо, що в Чехії причини припинення повноважень судді урегульовується пар. 91 Закону ЧР «Про суди та суддів» від 30 листопада 2001 року в актуальній редакції [459]. У вказаній нормі Закону встановлюється правило, у відповідності з яким суддя не може займати посади судді у тому разі, якщо: 1) незадовільний стан здоров'я такого судді не дозволяє йому тривалий час (*dlouhodobě*) належним чином здійснювати свою службову функцію; 2) суддя вироком суду був засуджений за вчинення кримінального правопорушення, що не стало підставою для припинення функції судді згідно підп. «c» п. 1 пар. 94, якщо характер діяння судді, за вчинення якого його було засуджено, ставить під сумнів авторитет

здійснення ним судових функцій; 3) протягом останніх п’яти років (до початку провадження у справі щодо можливості судді у подальшому виконувати обов’язки судді) був визнаний винним у вчиненні щонайменше трьох дисциплінарних проступків

Що ж стосується припинення перебування судді на посаді судді, то це питання врегульоване розділом 1 частини 3 Закону ЧР «Про суди та суддів». У пар. 94 цього законодавчого акта перелічуються наступні підстави такого припинення: 1) завершення календарного року, в якому судді виповнюється 70 років; 2) набрання законної сили рішенням, яким встановлено, що суддя не може виконувати судову функцію з причини, перелічених у пар. 91 Закону ЧР «Про суди та суддів»; 3) ухвалення судом рішення, яким суддю було засуджено за вчинення ним умисного злочину чи засуджено до тюремного ув’язнення за злочин, вчинений ним з необережності; 4) набрання законної сили рішенням суду, яким суддя обмежується в дієздатності (*svéprávnosti*); 5) втрата суддею громадянства Чехії (у день відповідної втрати громадянства); 6) смерть судді чи набрання чинності рішенням суду про оголошення судді померлим.

Звернемо увагу також на те, що у пар. 95 даного законодавчого акта закріплюється право судді піти у відставку. При цьому слід мати на увазі, що припинення перебування судді на посаді судді у разі використання ним права на відставку можливе після закінчення трьох календарних місяців, наступних за місяцем, коли суддею було подано заяву про відставку Президенту ЧР.

Чеський законодавець передбачає можливість тимчасового припинення перебування судді на посаді судді (частина 3 розділу 2 Закону ЧР «Про суди та суддів») [459]. Зокрема згідно з п. 1 пар. 99 цього Закону міністр юстиції ЧР може тимчасово звільнити суддю від виконання функцій судді у разі, коли цей суддя: 1) призначений суддею Конституційного Суду (на період, поки цей суддя буде займати відповідну посаду в КС); 2) призначений суддею чи помічником судді міжнародного суду або ж призначений на аналогічну посаду в міжнародному суді (протягом періоду перебування на

посаді); 3) тимчасово призначений до Міністерства юстиції ЧР або до Академії правосуддя (у м. Кромержиж) у сенсі п. 1 пар. 68 (на період такого відрядження); 4) тимчасово призначений до органу чи організації, що знаходиться поза межами Чехії, для здійснення певної миротворчої чи рятувальної місії або ж для здійснення гуманітарної допомоги за межами Чехії (протягом періоду такого відрядження). У п. 2 пар. 99 Закону ЧР «Про суди та суддів» зазначається, що тимчасове припинення трудових правовідносин із суддею здійснюється з дня, коли судді було вручено рішення про тимчасове звільнення (якщо в рішенні не визначено іншої дати, що настане після вручення цього документа судді).

У якості іншого прикладу правового регулювання припинення трудових відносин із суддями у державах-членах ЄС розглянемо досвід Польщі, що є державою, в котрій польські правники за останні роки констатують, з одного боку, високий рівень незалежності роботи суддів, а з іншого боку – поступове зниження рівня незалежності роботи суддів у результаті політичного впливу на суддів [682, с. 667-668]. При цьому відповідний потенціал політичного впливу значним чином обмежується у рамках нормативних кадрових процедур, зокрема процедур припинення трудових правовідносин із суддями. Зазначимо, що в частинах 3 і 4 ст. 180 Конституції РП [683] проголошено, що суддя може піти у відставку внаслідок хвороби чи втрати сил, що заважають виконанню ним посадових завдань. Більш детально питання припинення трудових правовідносин із суддями регламентується у Законі РП «Про загальну судову систему» [571]. У ст. 68 цього законодавчого акта закріплюється правило, відповідно до якого службові відносини (*stosunek służbowy*) із суддею припиняються (*rozwiązuje*) у випадках, коли:

1) суддя пішов у відставку. Відставка набирає чинності через три місяці з дати подання заяви Міністру юстиції, якщо Міністр юстиції не визначить іншу дату на вимогу судді. Міністр юстиції повинен повідомити Національну раду судової влади та Президента РП про відставку судді. У відповідності із

ст. 99 і пар. 1 ст. 100 Закону РП «Про загальну судову систему» суддя у відставці може використовувати у своєму поточному статусі вираз «у відставці» та отримувати суддівську винагороду в розмірі 75 % базової частини винагороди й сукупності надбавок, які цей суддя отримував до виходу на пенсію, виконуючи суддівські функції на останній посаді судді;

2) набуло чинності остаточне рішення дисциплінарного суду про звільнення (*złożeniu*) судді з посади та остаточне рішення суду про застосування до судді кримінального заходу у вигляді позбавлення його громадянських прав чи накладання заборони обіймати посаду судді. Ця підстава обумовлює не лише припинення службових правовідносин, але й втрату суддею посади та статусу судді;

3) суддя втрачає польське громадянство (службові відносини припиняються з дня втрати громадянства).

Крім того, слід звернути увагу на те, що в ст. 69 Закону РП «Про загальну судову систему» передбачено правило, згідно з яким із суддею припиняються службові правовідносини у зв'язку із виходом на пенсію у день досягнення ним 65-річного віку, якщо не пізніше ніж за шість місяців і не раніше ніж за дванадцять місяців до досягнення цього віку, суддя заявляє Національній раді судової влади про бажання продовжувати працювати на своїй посаді й надає Раді довідку про те, що його стан здоров'я дозволяє належним чином виконувати обов'язки судді. При цьому, якщо залишення судді на посаді узгоджується з інтересами судової влади РП або ж із важливим соціальним інтересом, Національна рада судової влади може продовжити час перебування судді на посаді, рішення про що є остаточним. Відповідний підхід до вирішення питання про вікові межі перебування судді на посаді, на нашу думку, є досить корисним для врахування українським законодавством у контексті триваючої судової реформи, а також таким, що сприятиме найбільш справедливому втіленню в практичній дійсності принципу свободи праці судді як працівника.

У відповідності із ст. 70 Закону РП «Про загальну судову систему» суддя може припинити трудові правовідносини, виходячи на пенсію (у відставку), за власним бажанням або на вимогу компетентної колегії суду в тому разі, якщо через хворобу чи «втрату сили» він був визнаний компетентним лікарем установи соціального страхування в якості такого, що є нездатним виконувати обов'язки судді на постійній основі. Проте на підставі параграфів 1а та 3 ст. 74 даного законодавчого акта суддя, котрий вийшов у відставку із зазначених причин, має право (реалізується у результаті подання ним відповідної заяви до Національної ради судових органів про наміри) повернутися на посаду, яку він раніше обіймав, або рівноцінну посаду, якщо він пред'явить довідку про те, що здатний у зв'язку із станом здоров'я виконувати обов'язки судді, видану компетентним лікарем установи соціального страхування. До моменту відновлення трудових правовідносин згідно з пар. 1 ст. 100 Закону РП «Про загальну судову систему» відповідний суддя має право на отримання суддівської винагороди у розмірі 75 % від базової частини винагороди та усіх надбавок, які він отримував на останній займаній посаді судді.

Польський законодавець передбачає припинення трудових правовідносин із суддею також у разі смерті судді (це є аналогом підстави для припинення правовідносин із працівником на підставі пар. 1 ст. 63-1 Кодексу про працю РП, згідно з яким «у день смерті працівника трудові відносини припиняються» [684]). При цьому відповідно до пар. 1 ст. 101 Закону РП «Про загальну судову систему» у разі смерті судді його родина має право на посмертну виплату грошової суми на умовах, передбачених Кодексом про працю РП від 26 червня 1974 року для сімей працівників. Період зайнятості, який залежить від виплат, включає всі періоди роботи на посадах засідателя чи судді.

Також суддя згідно з пар. 3 ст. 71 Закону РП «Про загальну судову систему» може бути звільнений у відставку на вимогу Міністра юстиції РП у разі зміни системи судів або зміни меж судових округів, а саме тоді, коли

відповідний суддя не був переведений до іншого суду. Слід мати на увазі, що у відповідності з вимогами пар. 1 ст. 100 зазначеного Закону суддя, котрий вийшов у відставку у разі зміни структури судів або зміни меж судових округів, має право на винагороду до моменту досягнення ним 65 років у розмірі суддівської винагороди, яку він отримував на посаді. Крім того, на підставі параграфів 1 та 3 ст. 74 цього Закону суддя, котрий вийшов у відставку з вказаних причин, має право (реалізується шляхом подання відповідної заяви до Національної раді судових органів про наміри) повернутися на попередньо посаду чи отримати посаду, еквівалентну попередньо займаній, якщо причини виходу у відставку були припинені.

Поряд із вже зазначеними аспектами соціального забезпечення суддів, які йдуть у відставку (за віком, на підставі стану здоров'я, змін судоустрою), ці судді також на підставі пар. 4 ст. 100 Закону РП «Про загальну судову систему» мають право на отримання одноразової виплати у розмірі, який дорівнює шістьом останнім суддівським винагородам, які цей суддя отримував.

Розглянувши досвід правового регулювання припинення трудових правовідносин із суддями у Польщі, також доцільно проаналізувати відповідні норми чинного законодавства у Хорватії, яка, врахувавши недоліки здійснення судових реформ у Румунії та Болгарії (вони не забезпечили створення умов для дійсно незалежної трудової діяльності суддів) [685, с. 50], доклала численних зусиль для того, щоб реформувати судову систему, забезпечити незалежність суддів у тій мірі, що є достатньою для набуття членства в ЄС (з цим, як відомо, РХ вдало впоралася). Зокрема хорватський учений А. Узелак (*Alan Uzelac*) наголошує на тому, що трансформація судової системи та статусу суддів, спрямована на забезпечення незалежності трудової діяльності відповідних працівників (у період до вступу в ЄС) призвела до ускладнення процедури звільнення суддів, зменшивши перелік підстав і умов для звільнення цих працівників, звузивши можливості компетентних органів впливати на суддів шляхом

застосування тих чи інших кадрових процедур, а особливо звільнення суддів. Все це, як зазначає правник, призвело до надзвичайно високого рівня правового захисту суддів, а у випадку із звільненням голови суду – фактично це обумовило ситуацію, за якої на практиці виникає питання про ймовірність звільнення голови суду взагалі [686, с. 320].

Питання припинення трудових правовідносин з суддями сьогодні врегульовується у Хорватії на підставі розділу VIII Закону РХ «Про Державну судову раду» [452]. У ст. 76 цього законодавчого акта закріплюється загальне правило, у відповідності з яким суддя втрачає можливість здійснювати повноваження на посаді судді в суді, в якому він займає цю посаду: 1) у день початку виконання повноважень в іншому суді, судовому чи державному органі; 2) у разі смерті. Рішення про встановлення факту настання цих обставин приймається Радою за пропозицією голови суду, в якому працював суддя.

У ч. 2 ст. 123 Конституції РХ [451] та ст. 77 Закону РХ «Про Державну судову раду» містяться підстави звільнення судді. Законодавець вказує на те, що суддя звільняється з посади судді, якщо відповідно до Конституції РХ та Закону його звільняє Державна судова рада, яка повноважна здійснювати відповідні дії, на таких підставах: 1) на прохання судді. Це прохання суддя повинен оформити у запиті до Державної судової ради, який подається через голову суду, в якому працює відповідний суддя; 2) у результаті постійної втрати здатності виконувати свої обов’язки в якості судді (згідно із ст. 78 Закону РХ «Про Державну судову раду» [452] пропозиція про звільнення судді на вказаній підставі повинна ґрунтуватись на остаточному рішенні суду, який ухвалив рішення про позбавлення судді правоздатності, або компетентного органу, який встановив, що фізичні та психічні характеристики судді є такими, що перешкоджають виконанню ним судових обов’язків); 3) якщо суддя засуджений за злочин, що робить його недостойним судової посади; 4) у разі встановлення вчинення суддею

тяжкого дисциплінарного правопорушення, наслідком якого може бути дисциплінарне звільнення судді; 5) при виповненні судді 70 років.

Необхідно також звернути увагу на той факт, що в ст. 79 Закону РХ «Про Державну судову раду» містяться загальні норми, які передбачають гарантії непорушності трудових й інших прав судді, його незалежності під час звільнення. Зокрема у цій статті вказується на те, що суддя, котрого планує звільнити Державна судова рада, має бути забезпечений можливістю подати заяву про звільнення. При цьому Рада повинна приймати рішення про звільнення судді (воно має бути обґрунтованим) більшістю голосів усіх її членів, а звільнений суддя після його винесення отримує право на оскарження (протягом 15 днів з моменту винесення рішення) шляхом подачі апеляції до Конституційного суду РХ, наслідком чого є призупинення виконання відповідного рішення. Апеляція такого судді відповідно до частин 3 і 5 ст. 123 Конституції РХ [451] подається до Конституційного суду РХ протягом 15 днів з дня винесення рішення, а Суд зобов'язаний прийняти рішення (є остаточним, виключає право на конституційну скаргу) у справі за цією апеляцією протягом 30 днів з моменту отримання такої скарги.

У якості іншого прикладу правового регулювання припинення трудових правовідносин із суддями в державах-членах ЄС розглянемо відповідні норми законодавства ФРН, що є державою, в якій питання політичного впливу на суддів з метою спотворення належної мети їх діяльності, є питанням надзвичайно важливого значення. Це пояснюється тим, що незалежність суддів «відіграла важливу роль у побудові демократичного порядку у ФРН після розгрому Третього Рейху». У 1949 році в Німеччині був прийнятий Основний Закон, що «став реакцією на нацистську диктатуру, яка застосовувала судову владу для провадження своєї нелюдської політики». Конституція 1949 року поклала на суддів функцію захисників Основного Закону, конституційних прав від посягань уряду, а судовий перегляд норм був поширений на законодавчі акти, що таким чином обумовило «захист основних прав навіть від демократичних рішень

парламенту» [687, с. 447]. За таких умов актуалізувалось питання забезпечення незалежності суддів й максимальної міри невтручання держави і суспільства в їх роботу. Окреслене питання вирішується шляхом закріплення принципу незалежності суддів та забезпечення належних підстав, умов і процедури припинення трудових правовідносин із суддями у положеннях Конституції ФРН від 23 травня 1949 року у редакції від 15 листопада 2019 року [438] та Закону ФРН «Про суддів» від 14 вересня 1961 року у редакції від 19 квітня 2017 року [439].

Зазначимо, що згідно з ч. 1 пар. 21 Закону ФРН «Про суддів» суддя звільняється з роботи у разі:

1) втрати суддею статусу німця у значенні ст. 116 Конституції ФРН (громадянства);

2) вступу судді на публічну службу чи службові відносини з іншим роботодавцем, якщо інше не передбачено законом. Звернемо увагу на те, що у ч. 2 пар. 36 Закону ФРН «Про суддів» передбачається, що у випадках, коли суддя бере участь і перемагає на виборах до німецького Бундестагу або в законодавчий орган землі, а також якщо суддя призначений за його згодою в якості члена федерального уряду або уряду суб'єкта Федерації, цей суддя, не виходячи з відпустки, наданої для відповідних цілей, автоматично (без рішення суду) втрачає свої суддівські права та обов'язки;

3) вступу судді на військову службу в якості військовослужбовця-професіонала чи солдата, котрий проходить строкову військову службу.

У ч. 2 пар. 21 Закону ФРН «Про суддів» закріплено правило про обов'язковість звільнення судді за наявності в практичній дійсності наступних підстав:

1) якщо він відмовляється скласти судову присягу, що передбачено § 38 Закону ФРН «Про суддів»;

2) якщо на момент призначення суддя був членом Бундестагу ФРН або ж парламенту землі та не подав у відставку, склавши свій депутатський

мандат протягом розумного строку, встановленого найвищим органом публічної служби;

3) коли суддя був призначений після досягнення граничного віку, після досягнення якого особа не може перебувати на посаді судді;

4) якщо суддя вимагає звільнення у письмовій формі;

5) коли суддя досягає пенсійного віку чи не в змозі працювати і трудові відносини не закінчуються з виходом у відставку.

Стосовно звільнення судді у відставку за віком, то слід звернути увагу на те, що у пар. 48 Закону ФРН «Про суддів» пожиттєві судді виходять на пенсію наприкінці місяця, у якому вони досягають пенсійного віку. За загальним правилом, судді досягають пенсійного віку на шістдесят сьомий день народження («стандартний пенсійний вік», «*Regelaltersgrenze*») й така відставка не може бути відкладена. Проте німецький законодавець також проводить диференціацію пенсійного віку відповідно до року народження судді. Зокрема пожиттєві судді, котрі народилися до 01 січня 1947 року, досягають пенсійної вікової межі у 65 років, а ті, які народились після 31 грудня 1946 року, підпадають під «стандартне вікове обмеження», яке збільшується згідно з таблицею, що міститься у ч. 3 пар. 48 даного Закону. Наприклад, 65 років є пенсійним віком для тих, що народились у період з 1947 по 1957 роки, а 66 років – для тих, які народились з 1958 по 1963 роки);

6) коли суддя без дозволу відповідного вищого адміністративного органу періодично чи постійно проживає за кордоном.

Аналізуючи юридичні гарантії при звільненні суддів у Німеччині, звернемо увагу на те, що згідно з ч. 3 пар. 21 Закону ФРН «Про суддів» [439] пожиттєвий суддя (так само і тимчасовий суддя) може бути звільнений з посади судді виключно за його письмової згоди на звільнення. Проте законодавець передбачає й винятки з цього правила, які виправдані необхідністю належного функціонування суду та захисту авторитету посади судді. Відтак, за відсутності згоди судді припинення з ним трудових правовідносин є можливим лише на підставі остаточного судового рішення,

окремі факти в якому є підставою для звільнення судді. Ця норма деталізована у пар. 24 досліджуваного Закону, в якому зазначається, що перебування особи на посаді судді припиняється після набрання остаточної законної чинності судовим рішенням відносно судді, яким цей суддя:

1) засуджується до покарання у вигляді позбавлення волі (строком не менше, аніж на один рік) за умисне вчинення кримінального правопорушення;

2) засуджується до покарання у вигляді позбавлення волі за умисний злочин, вчинений діяннями, які порушили кримінально-правову заборону агресивної війни, державної зради, загрози демократичному конституційному устрою держави або ж кримінально-правову заборону шпигунства та створення загрози зовнішній безпеці держави;

3) позбавляється права займати публічні посади в органах публічної влади;

4) обмежується у власних основних правах у відповідності із ст. 18 Конституції ФРН. Зазначена норма німецького Основного Закону передбачає, що кожен, хто користується свободою думки, зокрема свободою друку (абз. 1 ст. 5), свободою викладання (абз. 3 ст. 5), свободою зборів (ст. 8), свободою об'єднання (ст. 9), таємницею листування, поштового та телезв'язку (ст. 10), правом власності (ст. 14) чи правом на притулок (стаття 16а) для боротьби проти основ вільного демократичного ладу, позбавляється цих основних прав. При цьому позбавлення зазначених прав і межі обсягу такого позбавлення визначаються Федеральним конституційним судом ФРН [438].

Необхідно також зауважити, що звільнення судді у відставку також може потребувати ухвалення судом відповідного рішення. Зокрема у пар. 34 Закону ФРН «Про суддів» міститься правило, відповідно до якого пожиттєвий суддя та тимчасовий суддя звільняється у відставку без його письмової згоди у тому разі, коли з приводу такого судді ухвалено та набрало

законної сили остаточне судове рішення, в якому визнається недієздатність чи обмежена дієздатність цього судді.

Аналізуючи стан правового регулювання припинення трудових правовідносин із суддями у ФРН, необхідно також звернути увагу на те, що німецький законодавець окремо врегульовує питання звільнення суддів, які проходять випробувальний термін. Згідно з пар. 22 Закону ФРН «Про суддів» [439] суддя, що знаходиться на випробувальному терміні, може бути звільнений з посади (про це його повинні повідомити не менше ніж за шість тижнів до дня запланованого звільнення) після закінчення шести, дванадцяти, вісімнадцяти чи двадцяти чотирьох місяців після його призначення. Водночас суддя на випробувальному терміні також може бути звільнений (про це його повідомляють у той же строк, що і в попередньому випадку) після закінчення третього або четвертого року його перебування на посаді, якщо: 1) встановлюється факт, який свідчить про те, що цей суддя не придатний обіймати посаду судді; 2) комісія з відбору суддів відмовляється призначати суддю на посаду судді довічно чи на посаду судді на визначений строк.

Окрім того, суддя на випробувальному терміні може бути звільнений з посади судді, якщо ним було вчинене діяння, яке за своїм характером фактично може розцінюватися в якості підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності та застосування дисциплінарних заходів відносно суддів, призначених довічно.

Відтак, аналізуючи досвід правового регулювання припинення трудових відносин із суддями у Німеччині, Польщі, Хорватії та Чехії, можемо помітити, що в цих державах (особливо у Польщі та ФРН) має місце законодавство, в якому міститься низка норм, що досить ретельно врегульовує різні питання припинення правовідносин із відповідними працівниками. Загалом законодавцями держав-членів ЄС, які тривалий час (навіть до набуття членства у цьому Союзі) бажали створити незалежні суди та забезпечити незалежну трудову діяльність суддів, фактично в рівній мірі

пронизується чинне законодавство ідеєю недопустимості політичного чи іншого впливу на діяльність суддів. Це також стосується й питання неприпустимості впливу на трудову діяльність суддів у результаті застосування щодо них кадрової процедури у вигляді припинення з ними трудових правовідносин (коли звільнення суддів не переслідує законної мети, узгодженої із засадами функціонування судової гілки влади та засадами, на яких вибудуваний правовий статус суддів).

Саме тому в окремих державах, наприклад у Хорватії, наявне законодавство, що закріплює комплекс таких підстав, умов і процедур звільнення судді, враховуючи які компетентний орган публічної влади практично позбавлений можливості звільняти суддів, коли констатується реальна відсутність виправданого об'єму підстав для цього. Більш того, у РХ за заявою судді, щодо звільнення якого ухвалене рішення, законність такого звільнення оперативним чином перевіряє Конституційний Суд, компетентний визнати звільнення судді неправомірним.

Що ж стосується Німеччини, то високий рівень законодавства про суддів у частині стандартів щодо припинення трудових правовідносин із суддями можемо пояснити тим фактом, що німецькі судді, здійснюючи свою функцію, контролюють законодавця, будучи правомочними судовими рішеннями скасовувати норми законодавства, що не узгоджуються з Основним Законом ФРН, принципом верховенства права та справедливості. З огляду на такий стан справ, німецький законодавець уникає нормотворчої практики, яка б передбачала можливість прямого чи опосередкованого нормативного впливу на незалежність трудової діяльності суддів. Саме тому у процесі реформування законодавства про судоустрій та статус суддів України в частині трудоправових норм, що стосуються припинення перебігу трудових правовідносин із суддями, слід врахувати німецький досвід відповідного правового регулювання.

Також досить прогресивні норми законодавства про припинення правовідносин із суддями діють у Польщі, яка за останні роки демонструє

негативну тенденцію зниження соціальної безпеки працівників загалом та незалежності трудової діяльності суддів зокрема. На відміну ж від РП, у Чехії створені та діють недостатньо детальні (у порівняні із законодавством про звільнення суддів у ФРН) стандарти незалежної роботи суддів і неможливості політичного та іншого неправомірного впливу на суддів шляхом їх звільнення, але, зважаючи на правову культуру в країні, в практичній дійсності створено ефективний правовий режим, у межах якого суддя може гідно працювати, орієнтуючись виключно на принцип верховенства права, справедливості та на норми Конституції республіки.

4.3 Судова практика України щодо припинення трудових відносин із суддями

Захист права працівника на працю та захист від можливості незаконного звільнення є проблемою, якій традиційно присвячується досить широка увага юристів-трудовиків [див., напр.: 688; 689; 690]. Звісно, найбільшу увагу в цьому питанні вітчизняні учені [див., напр.: 691; 692; 693; 694; 11; 695; 696] приділяють судовому захисту трудових прав, адже саме суд є найбільш ефективним інститутом захисту трудових прав працівника, зокрема захисту від незаконного звільнення. Судді у цьому сенсі не є винятком, про що свідчать як норми чинного законодавства про судоустрій і статус суддів, в яких закріплюється відповідне їх право, так і численні рішення ВС у цій категорії справ, а також адміністративних судів, що також комплексно захищають право судді на соціально безпечне припинення трудових правовідносин.

З огляду на той факт, що припинення трудових правовідносин із суддями є складною кадровою процедурою, що врегульовується принципами і нормами трудового, адміністративного та конституційного права, можемо дійти думки, що судова практика у цій категорії справ є надзвичайно

широкою за колом спірних аспектів припинення відповідних трудоправових відносин. Правдивість цієї думки підтверджується низкою судових рішень ВС та адміністративних судів. Більше того, критичний аналіз справ щодо оскарження актів, дій чи бездіяльності ВРУ, Президента України, ВРП, ВККСУ, пов'язаних із припиненням трудових правовідносин із суддями вказує, що вони не завжди є типовими й характеризуються певними особливостями, які дозволяють диференціювати основні тенденції судової практики щодо припинення трудових відносин із суддями в Україні.

Окремою групою справ щодо оскарження рішень ВРП про звільнення суддів є *справи, при розгляді яких ВС доходить висновку про неможливість задоволення позовних вимог позивача-судді про скасування рішення ВРП про його звільнення з огляду на те, що ВРП, приймаючи це оскаржуване рішення, діяла в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Законом України «Про Вищу раду правосуддя»* [547], *з дотриманням принципів пропорційності та законності, а саме оспорюване рішення ВРП містить належно обґрунтовані мотиви звільнення* [див., напр.: 697; 698; 699; 700; 701]. Для прикладу розглянемо рішення ВС в складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 01 квітня 2019 року у справі № 9901/31/19 [702]. З цього рішення випливає, що Особа 1 подав позов до ВРП, в якому просив ВС визнати протиправним(недійсним) та скасувати рішення ВРП «Про звільнення Особи 1 з посади судді господарського суду Донецької області на підставі підп. 4 п. 16-1 розділу XV «Перехідні положення» Конституції України» від 10 січня 2019 року № 57/0/15-19. Позовні вимоги позивач обґрунтовує тим, що за результатами проведеного ВККСУ первинного кваліфікаційного оцінювання було прийнято рішення від 26 квітня 2018 року № 560/ко-18 (ним визначено, що Особа 1 не склав іспиту для суддів місцевих та апеляційних судів та йому відмовлено у допуску до другого етапу кваліфікаційного оцінювання на відповідність займаній посаді, визнано позивача таким, що не відповідає займаній посаді та рекомендовано ВРП розглянути питання про звільнення його з посади судді),

а 27 квітня 2018 року вже рішенням ВККСУ № 585/ко-18 було вирішено внести до ВРП подання з рекомендацією про звільнення Особи 1 з посади судді. При цьому позивач звертає увагу на те, що: 1) положення ВККСУ, на підставі яких проводилось оцінювання суддів, не було зареєстровано у Мін'юсті України; 2) ВККСУ не взяла до уваги критерій компетентності; 3) європейські стандарти не передбачають звільнення судді з посади лише за наслідками кваліфікаційного оцінювання; 3) згідно із Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [8], Конституцією України [5] суддя може бути звільнений з посади виключно з підстав, передбачених у ч. 6 ст. 126 Основного Закону України, в якій така підстава, як невідповідність за результатами оцінювання займаній посаді, також відсутня; 4) неможливість оскарження результатів оцінювання практичного завдання є порушенням права на оскарження рішень, дій суб'єкта владних повноважень, порушенням положень міжнародних стандартів. Окреслені обставини, на чому наголошував позивач, не враховувались ВРП під час прийняття оскаржуваного рішення від 10 січня 2019 року № 57/0/15-19 яким, на думку Особи 1, було порушеного його право на працю та захист від незаконного звільнення.

Встановлюючи обставини цієї справи та зміст спірних правовідносин, ВС з'ясував, що 13 березня 2018 року було проведено іспит під час кваліфікаційного оцінювання суддів на відповідність займаній посаді, в тому числі щодо Особи 1, який за результатами складення анонімного письмового тестування та практичного завдання в межах процедури кваліфікаційного оцінювання суддів набрав 74,25 балів та 47,5 балів відповідно. На цій підставі ВККСУ прийняла рішення від 26 квітня 2018 року № 560/ко-18 та рішення від 27 квітня 2018 року № 585/ко-18 (перше рішення ВККСУ Особа 1 оскаржував у ВС, який відмовив у задоволенні позову Особи 1 про визнання протиправним та скасування такого рішення), а листом ВРП від 13 червня 2018 року № 19738/0/9-18 позивача було запрошено на засідання ВРП на 26 червня 2018 року для розгляду питання про його

звільнення з посади судді відповідно до подання з рекомендацією ВККСУ від 27 квітня 2018 року. Вже 10 січня 2019 року ВРП було прийнято оскаржуване рішення № 57/0/15-19.

При цьому ВС у рішенні по цій справі зазначає наступне: 1) позивачем ані в позовній заяві, ані в наданих протягом судового розгляду даної справи поясненнях не наведено жодної передбаченої ст. 57 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547] підстави для оскарження рішення ВРП; 2) позивач скористався процедурою судового оскарження рішення ВККСУ від 26 квітня 2018 року № 560/ко-18 у сенсі частин 2 і 3 ст. 88 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8]; 3) враховуючи результати складання анонімного письмового тестування Особи 1 та вимоги частин 1, 2 і 5 ст. 83, частин 1 і 2 ст. 85 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», пунктів 7-9 глави 6 розділу II Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення, затверджене рішенням ВККСУ від 04 листопада 2016 року № 144/зп-16, рішення ВККСУ від 26 квітня 2018 року № 560/ко-18 було обґрунтованим та прийнятим без порушення відповідної процедури; 4) посилання позивача на відсутність у ст. 126 Конституції України [5] такої підстави звільнення судді, як виявлення за результатами кваліфікаційного оцінювання його невідповідності займаній посаді, на думку ВС, неправомірне, оскільки відповідно до підп. 4 п. 16-1 розділу XV «Перехідні положення» Конституції України дана підстава є окремою, відмінною від наведених у ст. 126 Основного Закону України, підставою звільнення судді безпосередньо за результатами виявлення під час проведення оцінювання судді невідповідності його займаній посаді за критеріями компетентності; 5) доводи Особи 1 про порушення принципу верховенства права при ухваленні спірного рішення відповідачем є необґрунтованими, адже мета, процедура та правові наслідки кваліфікаційного оцінювання суддів чітко визначені та врегульовані Конституцією України, законами України «Про судоустрій і статус суддів»

[8] та «Про Вищу раду правосуддя» [547] (положення цих законів у частині, що регулює спірні правовідносини, є зрозумілими, точними та передбачуваними), а сам позивач був не тільки ознайомлений з вимогами законодавства, а й виявив бажання пройти відповідну процедуру оцінювання та міг передбачити, що наслідки такої могли бути як позитивні, так і негативні.

Таким чином, оцінивши в сукупності наявні в матеріалах справи докази, зваживши всі аргументи та доводи сторін, Суд вважає, що ВРП, приймаючи спірне рішення, діяла у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Законом України «Про судоустрій і статус суддів», з дотриманням принципів пропорційності та законності. Оспорюване рішення містить обґрунтовані мотиви, з яких відповідач дійшов правильного висновку про наявність підстав для звільнення Особи 1 з посади судді господарського суду Донецької області.

Також особливою групою справ про скасування рішення ВРП (її дисциплінарного органу) про звільнення судді є *справи, в яких Верховним Судом встановлюється, що ВРП (її дисциплінарний орган) не мав жодних підстав для звільнення чи навіть для накладання дисциплінарного стягнення на суддю*. З огляду на широку практику ВС у розгляді відповідних спорів і прийняття Судом рішень, в яких встановлюється незаконність звільнення суддів, у межах підрозділу цієї наукової праці слід виокремити наступні підгрупи зазначеної групи справ, а саме:

1) *звільнення судді на підставі умисного порушення суддею прав людини і основоположних свобод, яке за своєю тяжкістю обумовлює звільнення судді з посади судді, коли в дійсності відповідного порушення не існувало чи воно не було умисним*. Ця підгрупа справ охоплює ситуації, за яких ВРП приймала рішення про звільнення суддів на відповідних підставах тоді, коли позиція Ради про існування цих підстав була помилковою, не містила достатнього обґрунтування тощо. Для прикладу розглянемо постанову Великої Палати ВС від 24 жовтня 2019 року (провадження № 11-

4сап19) [703]. З тексту документа випливає, що суддя Особа 1 звернувся до ВС із скаргою на рішення ВРП «Про залишення без змін рішення Третьої Дисциплінарної палати ВРП від 11 липня 2018 року № 2247/3дп/15-18 про притягнення судді Києво-Святошинського районного суду Київської області Особи 1 до дисциплінарної відповідальності» від 29 листопада 2018 року № 3653/0/15-18. Досліджуючи матеріали справи, Велика Палата ВС встановила, що 02 лютого 2018 року до ВРП із ВККСУ надійшли скарги ПАТ «Укрсоцбанк» на дії судді Особи 1, у яких зазначалося про істотне порушення суддею норм процесуального права під час здійснення правосуддя у справі № 369/10754/15-ц та постановлення ухвали суду від 05 жовтня 2015 року про забезпечення позову, що призвело до порушення права ПАТ «Укрсоцбанк» розпоряджатися належним йому нерухомим майном (в скаргах ставилося питання про притягнення Особи 1 до дисциплінарної відповідальності). За результатами попередньої перевірки відомостей, викладених у скаргах, член Третьої Дисциплінарної палати ВРП Особа 2 склав висновок від 27 лютого 2018 року з пропозицією відкрити дисциплінарну справу стосовно судді Особи 1. Саме тому наступного дня ухвалою № 650/3дп/15-18 Третя Дисциплінарна палата ВРП відкрила дисциплінарну справу стосовно судді Особи 1, а рішенням від 11 липня 2018 року № 2247/3дп/15-18 притягнула Особу 1 до дисциплінарної відповідальності із застосуванням до нього дисциплінарного стягнення у виді внесення подання ВРП про звільнення його з посади судді.

Під час розгляду дисциплінарної справи Третя Дисциплінарна палата ВРП установила, що 02 жовтня 2015 року до Києво-Святошинського районного суду Київської області надійшла позовна заява Особи 3 до Особи 4 ТОВ «Проект-А» про стягнення заборгованості в сумі 15 млн грн (додатково було також подано заяву про забезпечення позову). Ухвалою Києво-Святошинського районного суду Київської області від 05 жовтня 2015 року відкрито провадження у справі та призначено її до судового розгляду на 19 листопада 2015 року й цього ж дня суддя Особа 1 виніс

ухвалу про задоволення заяви Особи 3 про забезпечення позову, якою наклав арешт на Будівлю 1, яка начебто належить ТОВ «Проект-А». Цією ухвалою суддя заборонив органам державної реєстрації прав на нерухоме майно, держреєстраторам прав на нерухоме майно, в тому числі особам, які виконують функції держреєстратора прав, зокрема Укрдержреєстру, реєстраційній службі ГУЮ у м. Києві, вчиняти будь-які дії щодо вказаної будівлі та визначив, що ухвала підлягала негайному виконанню. 08 жовтня 2015 року ПАТ «Укрсоцбанк» як особа, котру не було залучено до участі у розгляді справи, проте вирішено питання про її права та обов'язки, подала апеляційну скаргу на ухвалу про забезпечення позову від 05 жовтня. Як наслідок, Апеляційний суд Київської області ухвалою від 21 грудня задовольнив частково апеляційну скаргу ПАТ «Укрсоцбанк» – скасував відповідну ухвалу Києво-Святошинського районного суду Київської області та передав справу на новий судовий розгляд. При новому розгляді справи суддя Особа 1 ухвалою від 26 лютого 2016 року відмовив у задоволенні заяви Особи 3 про забезпечення позову з мотивів, викладених у вказаній ухвалі Апеляційного суду Київської області, із зазначенням того, що власника нерухомого майна, на яке накладався арешт суду, «не було і не могло бути відомо суду».

Оцінюючи такі дії судді Особи 1, Третя Дисциплінарна палата ВРП керувалася тим, що: а) на момент вирішення питання про відкриття провадження у справі № 369/10754/15-ц інформація про зареєстроване місце проживання відповідача Особи 4 в порядку, визначеному ч. 3 ст. 122 ЦПК України [79], отримана не була, хоч відповідний запит міститься в матеріалах справи (також не з'ясовувалося питання про наявність у Особи 4 статусу фізичної особи-підприємця); б) мотивувальна частина ухвали про забезпечення позову від 05 жовтня 2015 року свідчить, що суддя не навів жодної підстави, чому саме невжиття заходів забезпечення позову може ускладнити або зробити виконання рішення суду неможливим у цій справі; в) ухвала судді про забезпечення позову мотивована наявністю прийнятого

до судового розгляду позову про стягнення з Особи 4 ТОВ «Проект-А» грошових коштів у сумі 15 млн грн на підставі договору позики та договору поруки (реквізитів указаних договорів в ухвалі не зазначено; жодних доказів на підтвердження реальності виникнення грошового зобов'язання на зазначену суму позивачем не надано, хоч у позовній заяві зроблено посилання на наявність розписки); г) на момент винесення ухвали про забезпечення позову суддя Особа 1 знав про наявність перевірки ВККСУ щодо цього спірного об'єкта (рішення від 07 липня 2016 року № 1366/дп-16), а отже, знав про наявність рішення Господарського суду м. Києва від 10 вересня 2012 року та про належність права власності на спірний об'єкт нерухомого майна саме ПАТ «Укрсоцбанк»; г) суддя Особа 1 у своїй судовій практиці неодноразово відмовляв у вжитті заходів забезпечення позову, зокрема з мотивів: неподання доказів про намір власника нерухомого майна щодо його відчуження; нездійснення судом розгляду цивільної справи по суті щодо наявності заборгованості перед позивачем на момент розгляду заяви; неспівмірності видів забезпечення позову із заявленими позивачем вимогами; ненадання доказів, які підтверджують вартість майна. Враховуючи ці обставини, дисциплінарний орган дійшов висновку про те, що незаконне накладення арешту на майно ПАТ «Укрсоцбанк» суддею Особою 1 було «складовою частиною узгоджених дій судді та позивача, спрямованих на досягнення єдиної мети – порушення права власності ПАТ »Укрсоцбанк» і створення умов для неправомірного стягнення коштів за оренду приміщень в офісному центрі на користь ТОВ «Проект-А»». Саме тому, на думку Третьої Дисциплінарної палати ВРП, суддею Особою 1 допущені порушення «не були наслідком звичайної суддівської помилки, а були вчинені системно та умисно», а така поведінка судді під час здійснення правосуддя у зазначеній справі «свідчить про те, що його дії у своїй сукупності складають порушення присяги», що також охоплюються поняттям «істотний дисциплінарний проступок». Виходячи з вищезазначеного, Третя Дисциплінарна палата ВРП дійшла висновку, що суддя «необ'єктивно та несправедливо, всупереч

присязі судді, вчинив дії, спрямовані на порушення основоположного права людини – права власності на майно особливо великої вартості, при цьому діям судді лише надано форму правосуддя». Тому дисциплінарний орган, незважаючи на позитивну характеристику судді Особи 1, ухвалив рішення від 11 липня 2018 року № 2247/3дп/15-18 про застосування до нього дисциплінарного стягнення у виді внесення подання ВРП про звільнення його з посади, що є «пропорційним учиненому дисциплінарному проступку». Не погоджуючись із цим рішенням, 06 серпня 2018 року через адвоката Особу 5 суддя Особа 1 звернувся до ВРП із скаргою. Проте за результатами перевірки відомостей, наведених у скарзі, член ВРП Особа 6 дійшов висновку про відсутність підстав для скасування оскаржуваного рішення, а 29 листопада 2018 року ВРП прийняла рішення № 3653/0/15-18 про залишення без змін рішення її Третьої Дисциплінарної палати № 2247/3дп/15-18.

Досліджуючи матеріали справи, Велика Палата ВС дійшла думки про відсутність підстав для скасування оскаржуваного рішення відповідача у відповідності з пунктами 1-3 ч. 1 ст. 52 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547]. Водночас, оцінюючи рішення ВРП від 29 листопада 2018 року № 3653/0/15-18 щодо наявності в ньому посилань на визначені законом підстави дисциплінарної відповідальності судді та мотиви, з яких відповідач дійшов відповідних висновків, ВС вважає, що визначальним критерієм правомірності оскаржуваного рішення є встановлення ВРП та її дисциплінарним органом обставин, що свідчать про наявність у діях судді ознак істотного дисциплінарного проступку. Утім, аналізуючи наведені у рішенні ВРП норми ЦПК України, яких начебто не дотримався суддя Особа 1, Велика Палата ВС дійшла висновку про відсутність у них імперативної заборони вирішувати питання про відкриття провадження у справі до отримання відповіді на запит суду про зареєстроване місце проживання (перебування) фізичної особи-відповідача (при цьому Особа 1 здійснив окремі дії для вирішення цієї проблеми). Також Суд звернув увагу

на те, що з матеріалів дисциплінарної справи судді Особи 1 не вбачається, що в інших справах він вирішував питання про відкриття провадження лише після надходження відповіді на запит суду (більше того, обставини та матеріали, надані заявниками у наведених ВРП справах, відрізнялись від обставин справи № 369/10754/15-ц, тому посилання на них є необґрунтованим), що свідчить про звичайні дії судді при вирішенні питання про відкриття провадження у справі за позовом Особи 3. Додатково ВС вказує на той факт, що ухвала Києво-Святошинського районного суду Київської області від 05 жовтня 2015 року залишена без змін ухвалою Апеляційного суду Київської області від 21 грудня 2015 року (набрала законної сили), оскільки позов було подано у зв'язку із стягненням заборгованості за договором позики, що за підсудністю належить до Києво-Святошинського районного суду Київської області. Таким чином, Велика Палата ВС доходить висновку, що наведені обставини в їх сукупності свідчать про помилковість висновку ВРП та її дисциплінарного органу про порушення суддею Особою 1 норм процесуального права на стадії відкриття провадження у справі № 369/10754/15-ц, з яким нерозривно пов'язаний і висновок про наявність умислу в діях судді, спрямованих на порушення норм ЦПК України та підрив суспільної довіри до суду. Що ж стосується аргументу ВРП та її дисциплінарного органу про те, що разом із позовною заявою Особа 3 подав заяву про забезпечення позову, яку оперативним чином розглянув Особа 1, що начебто свідчить про змову судді і позивача, Велика Палата ВС звертає увагу на те, що дії судді обумовлені бажанням виконати вимоги частин 1 і 3 ст. 151, пунктів 1 і 2 ч. 1 ст. 152, ст. 153 ЦПК України, [79] хоча погоджується, що мало місце порушення.

Також Велика Палата ВС у даній постанові констатувала, що ВРП, приймаючи оскаржуване рішення, «виходила із доведеності умислу судді Особи 1 при постановленні ухвали від 05 жовтня 2015 року», проте Суд вважає помилковим такий висновок, адже «з матеріалів дисциплінарної справи не вбачається, що на момент постановлення вказаної ухвали про

забезпечення позову судді Особі 1 було відомо, що Будівля 1, знаходилася у власності ПАТ »Укрсоцбанк», оскільки суддя був обмежений у можливості з власної ініціативи витребовувати інформацію з Державного реєстру речових прав на нерухоме майно та перевіряти на достовірність докази, надані разом із позовною заявою та заявою про забезпечення позову, які свідчили про реєстрацію права власності на об’єкт нерухомого майна саме за ТОВ »Проект-А»». Крім того, ВРП не зазначила наслідків (не навела докази), спричинених діями судді, як стосовно власника майна (також ПАТ «Укрсоцбанк» не зверталося із заявою про відшкодування збитків), так і щодо авторитету правосуддя в цілому.

Ураховуючи викладене та беручи до уваги те, що суддя Особа 1 має стаж роботи понад 20 років, позитивно характеризується, за період роботи суддею до дисциплінарної відповідальності не притягувався, а також інформацію щодо показників його роботи, яка надана головою Києво-Святошинського районного суду Київської області та міститься в матеріалах дисциплінарної справи, Велика Палата ВС дійшла висновку «про невідповідність оскаржуваного рішення ВРП критеріям обґрунтованості та пропорційності, що є підставою для його скасування» [703].

Критично аналізуючи досліджувану постанову Великої Палати ВС, можемо дійти висновку, що складність трудової функції судді, різноманіття справ, які розглядаються цими працівниками, можливість помилкових дій судді, вчинених неумисно (зокрема через надзвичайно велике навантаження судів, що постійно збільшується), вимагає від дисциплінарного органу ВРП надзвичайно високого рівня компетентності та професіоналізму у вирішенні питання про те, чи є у фактичній дійсності підстави для звільнення конкретного судді. Особливо актуальним це питання стає тоді, коли мова йде про характеристику виконання суддями трудової функції як про фактичний орієнтир для вирішення питання про звільнення судді у кожному конкретному випадку.

Аналізуючи наявну відповідну судову практику ВС, можемо помітити, що *переважна більшість* судових рішень (у справах за позовами про визнання протиправним і скасування рішення ВРП про звільнення суддів) підтверджують той факт, що ВРП та її дисциплінарний орган приймає рішення про звільнення суддів з дотриманням принципу верховенства права і справедливості, з урахуванням відповідних матеріальних і процедурних (процесуальних) стандартів;

2) *звільнення судді з метою відновлення довіри до судової влади не переслідувало цієї мети чи безпосередньо шкодило відновленню довіри до судової влади*. Для цієї підгрупи справ характерним є те, що ВРП у фактичній дійсності: а) помилково вважала певних суддів, щодо яких приймала рішення про звільнення, суддями, котрі шкодять рівню довіри суспільства до судової влади; б) перебільшувала шкідливість дисциплінарних проступків окремих суддів в аспекті авторитету посади судді; в) приймала рішення про звільнення суддів з перевищенням наданих законом повноважень, фактично на підставі перегляду судових справ тощо [див., напр.: 704; 705]. Для прикладу розглянемо рішення ВС у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 27 лютого 2019 року у справі № 9901/485/18 [706]. З тексту рішення Суду випливає, що Особа 1 звернувся до ВС як до суду першої інстанції з позовною заявою до ВРП, в якій (з врахуванням заяви про уточнення позовних вимог) просив визнати протиправним та скасувати рішення ВРП «Про звільнення Особи 1 з посади судді Ленінського районного суду м. Кіровограда на підставі п. 3 ч. 6 ст. 126 Конституції України» від 15 лютого 2018 року № 490/0/15-18. Позивач обґрунтовував свої позовні вимоги тим, що вказане рішення ВРП №490/0/15-18 не містить посилань на визначені законом підстави звільнення судді та мотиви, з яких ВРП дійшла відповідних висновків, що, в свою чергу, є підставою для його оскарження та скасування на підставі п. 3 ч. 2 ст. 57 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547]. У зазначеному рішенні, на переконання Особи 1, не вказано, в чому саме полягає вчинення ним істотного дисциплінарного

проступку, грубе чи систематичне нехтування ним обов'язками, що є несумісним із статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді, та якими доказами це підтверджується. Встановлюючи обставини справи та зміст спірних правовідносин, ВС з'ясував, що 16 грудня 2014 року до тимчасової слідчої комісії (далі – ТСК) надійшла заява заступника прокурора Кіровоградської області Особи 2 про проведення перевірки судді Ленінського районного суду м. Кіровограда Особи 1 відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про відновлення довіри до судової влади в Україні» [422] у зв'язку з прийняттям ним судових рішень про накладення адміністративних стягнень на підставі ст. 185 КУпАП [501] – злісна непокора законному розпорядженню або вимозі працівника міліції – на осіб, які були учасниками масових акцій протесту у період з 21 листопада 2013 року до дня набрання чинності Законом України «Про відновлення довіри до судової влади в Україні». Заява заступника прокурора Особи 2 була обґрунтована тим, що 28 січня 2014 року суддя Особа 1 розглянув матеріали адміністративних справ, які надійшли з Кіровоградського міського відділу Управління МВС України в Кіровоградській області, про притягнення до адміністративної відповідальності Особи 3 та Особи 4 і ухвалив постанови, в яких визнав цих осіб винними у вчиненні правопорушень, передбачених ст. 185 КУпАП, призначивши їм адміністративне стягнення у вигляді адміністративного арешту строком на 15 діб. При цьому постановами Апеляційного суду Кіровоградської області від 30 і від 31 січня 2014 року було змінено рішення суду першої інстанції у наведених вище справах в частині накладення адміністративних стягнень та призначено адміністративні стягнення у виді штрафу в розмірі по 136 грн з кожного. Крім того, 27 січня 2014 року суддею Особою 1 за результатами розгляду справи, матеріали якої надійшли з міського відділу Управління МВС України в Кіровоградській області, про притягнення до адміністративної відповідальності Особи 5 за вчинення правопорушення, передбаченого ст. 173 КУпАП, було ухвалено постанову, якою визнано останнього винним у вчиненні адміністративного

правопорушення та призначено адміністративне стягнення у виді арешту строком на 15 діб.

Ухвалою від 17 лютого 2017 року Перша Дисциплінарна палата ВРП, до якої з ТСК у порядку ч. 5 ст. 2 Закону України «Про відновлення довіри до судової влади в Україні» було передано заяву про проведення перевірки позивача, відкрила дисциплінарну справу, а 22 червня 2017 року – ухвалила рішення № 1755/1дп/15-17 «Про притягнення судді Ленінського районного суду м. Кіровограда Особи 1 до дисциплінарної відповідальності», згідно з яким застосувала до нього дисциплінарне стягнення у виді подання про звільнення з посади судді. У цьому рішенні Перша Дисциплінарна палата дійшла висновку, що суддя Особа 1, користуючись дискреційними повноваженнями, які не є абсолютними й обмежені обов'язком судді надати оцінку обставинам, що пом'якшують та обтяжують відповідальність, без наведення мотивів ухваленого рішення застосував до Особи 3 та Особи 4 найсуворіше адміністративне стягнення; крім того дії судді при прийнятті постанов від 28 січня 2014 року суперечили статтям 278 і 280 КУпАП, оскільки він, зокрема, не перевірив доводи, якими особи, які притягалися до відповідальності, заперечували викладені у протоколах обставини, а також належно не мотивував, якими обставинами керувався, вважаючи доведеним вчинення особами злісної непокори законним вимогам працівників міліції, й не зазначив, які саме дані про особу дали підстави для застосування найсуворішого виду адміністративної відповідальності. При цьому позитивна характеристика судді, на думку Першої Дисциплінарної палати ВРП, а також дані щодо показників його роботи не можуть бути підставою застосування більш м'якого виду дисциплінарного стягнення, ніж подання про звільнення з посади. Не погоджуючись із рішенням дисциплінарного органу ВРП про притягнення його до дисциплінарної відповідальності, суддя Особа 1 подав відповідну скаргу до ВРП. За наслідками розгляду цієї скарги 14 листопада 2017 року ВРП прийняла рішення № 3677/0/15-17 «Про залишення без змін рішення Першої Дисциплінарної палати ВРП від 22 червня 2017 року

№ 1755/1дп/15-17 про притягнення судді Ленінського районного суду м. Кіровограда Особи 1 до дисциплінарної відповідальності». У своєму рішенні ВРП, зокрема, погодилась з рішенням її дисциплінарного органу, наголошуючи на тому, що відповідні дії судді Особи 1 є грубим порушенням закону, що порочать звання судді, викликають сумнів у його об'єктивності та неупередженості, сумлінності виконання ним обов'язків і принижують авторитет судової влади. Додатково ВРП, відповідаючи на доводи Особи 1 про те, що Особи 3 та Особи 4 взагалі не були учасниками масових акцій протесту, зауважила, що навіть цей факт не впливає ні на кваліфікацію дій скаржника під час ухвалення ним судових рішень, ні на процедуру здійснення дисциплінарного провадження після передання заяви стосовно скаржника на розгляд до ВРЮ (ВРП). Не погодившись із рішенням ВРП, Особа 1 оскаржив його до Великої Палати ВС, постановою якої від 29 листопада 2018 року (справа № 800/571/17, провадження № 11-4сап18) скаргу судді задоволено, а рішення ВРП – скасовано як таке, що не відповідає вимогам п. 4 ч. 1 ст. 52 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [547]. Означене рішення ВС було постановлене з огляду на те, що:

а) ВРП та її дисциплінарним органом не було надано оцінку тим обставинам, що: ухвалюючи судові рішення 28 січня 2014 року про притягнення до адміністративної відповідальності Особи 3 та Особи 4, суддя в межах строків, визначених ст. 277 КУпАП, та в присутності осіб, які притягалися до адміністративної відповідальності, розглянув протоколи про адміністративні порушення від 28 січня 2014 року; апеляційний же суд, переглядаючи наведені вище судові рішення, змінив лише вид адміністративного стягнення з арешту на штраф з мотивів позитивної характеристики цих осіб, які, до того ж, були надані лише до цього суду й на час розгляду справ у суді першої інстанції були відсутні, а відтак, не могли бути ним оцінені у межах строку, встановленого для розгляду цим судом справи про адміністративне правопорушення, погодившись з висновком

Особи 1 про наявність у діях Особи 3 та Особи 4 складу адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 185 КУпАП;

б) описова частина оскарженого рішення ВРП хоча і містить відомості про наявність нотаріально засвідчених заяв Особи 3 та Особи 4, в яких останні вказали відповідно, що суддя Особа 1 під час розгляду справ щодо них був неупередженим, їх права не порушував, а Особа 4 також констатував, що суддя своїми діями жодних негативних наслідків йому не заподіяв, однак ВРП жодних мотивів відхилення вказаних доказів не надала;

в) необхідною умовою для подання заяви про проведення перевірки щодо судді суду першої інстанції на підставі п. 5 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про відновлення довіри до судової влади в Україні» [422] було лише накладення адміністративних стягнень на підставі ст. 185 КУпАП на осіб, які були учасниками масових акцій протесту в період з 21 листопада 2013 року до 11 квітня 2014 року, проте Особа 3 та Особа 4 у своїх нотаріально засвідчених заявах стверджували, що не були учасниками цих акцій, зокрема і 28 січня (на час їх затримання).

ВС у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду, вивчивши доводи позивача та відповідача, дослідивши матеріали справи та перевіривши їх належними і допустимими доказами, дійшов висновку, що оскаржуване рішення ВРП від 15 лютого 2018 року № 490/0/15-18 є послідовним результатом прийняття ВРП рішення від 14 листопада 2017 року № 3677/0/15-17 й за умови скасування останнього також підлягає безумовному скасуванню. Водночас ч. 3 ст. 52 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» передбачає, що у випадку скасування судом рішення ВРП, ухваленого за результатами розгляду скарги на рішення Дисциплінарної палати, ВРП розглядає відповідну дисциплінарну справу повторно. Але з урахуванням того, що за наслідками повторного розгляду дисциплінарної справи може бути прийняте інше рішення (зокрема про скасування рішення Дисциплінарної палати ВРП), залишення оскаржуваного у даній справі рішення ВРП від 15 лютого 2018 року № 490/0/15-18, незважаючи на те, що

підстави (передумови) його прийняття відпали, не сприятиме відновленню становища судді, щодо якого не існує підстав для звільнення з посади. З огляду на викладене та зважаючи на прийняту Великою Палатою ВС постанову від 29 листопада 2018 року у справі № 800/571/17, ВС дійшов висновку про наявність підстав для задоволення позовних вимог у даній справі.

Аналізуючи цю підгрупу судових справ та рішень по них, можемо дійти висновку, що певний період часу з моменту реалізації норм Закону України «Про відновлення довіри до судової влади в Україні» [422] ВРП та її дисциплінарний орган не завжди могли належним чином оцінювати фактичні обставини дійсності, поведінку судді у період масових протестів у 2013-2014 роках у світлі вимог вказаного законодавчого акта.

Також слід звернути увагу на те, що у наявних рішеннях судів у справах про припинення трудових правовідносин із суддями особливе місце займають *рішення судів в адміністративних справах про визнання протиправними або ж правомірними дії ВРП щодо відмови у задоволенні заяви про звільнення з посади судді у відставку*. У якості прикладу таких справ розглянемо рішення ВС у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 03 липня 2019 року у справі № 9901/140/19 [707]. З тексту рішення Суду випливає, що Особа 1 звернулась до Касаційного адміністративного суду у складі ВС як до суду першої інстанції з позовом до ВРП, в якому з урахуванням доповнення до позовної заяви просила визнати протиправним та скасувати рішення ВРП «Про відмову у звільненні Особи 1 з посади судді Лисянського районного суду Черкаської області у відставку» від 14 лютого 2019 року № 483/0/15-19 та зобов’язати відповідача повторно розглянути її заяву про звільнення з посади судді у відставку з урахуванням висновків суду. Позов Особою 1 мотивовано тим, що відповідно до ч. 1 ст. 7 Закону України «Про статус суддів» 1992 року [282], який діяв на час призначення її суддею, на посаду судді міг бути рекомендований кваліфікаційною комісією суддів громадянин України, не молодший

25 років, який має вищу юридичну освіту і стаж роботи в галузі права не менш як 3 роки, проживає в Україні не менш як 10 років та володіє державною мовою. При цьому з урахуванням змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], внесених Законом України від 12 липня 2018 року № 2509-VII [502], вона має загального стажу на посаді судді 21 рік 9 місяців 25 днів, що дає їй право на відставку. У свою чергу, ВРП дійшла думки про відсутність можливості звільнити суддю Особу 1 у відставку, адже відповідно до абз. 4 п. 34 розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], ч. 4 ст. 43 Закону України «Про статус суддів» 1992 року [282] із змінами, внесеними Законом України від 24 лютого 1994 року № 4015-XII [646], абз. 2 ст. 1 Указу Президента України від 10 липня 1995 року № 584/95 [645] період роботи позивача адвокатом, який Особа 1 враховувала до відповідного стажу, не може бути зарахований Особі 1 до стажу, що дає їй право на відставку судді, оскільки на день обрання позивача суддею робота на зазначеній посаді не визначалася як стаж, що дає право на відставку судді.

Заслухавши пояснення представника відповідача, повно і всебічно з'ясувавши обставини справи, перевіривши їх дослідженими у судовому засіданні доказами, надавши оцінку всім аргументам учасників справи відповідно до норм матеріального права при дотриманні норм процесуального права Судом встановлено наступне: 1) у біографічній довідці Особи 1, виданій консультантом Лисянського районного суду Черкаської області, станом на 08 січня 2019 року загальний стаж роботи Особи 1 становить 44 роки 3 місяці 16 днів, з яких 19 років 1 місяць 18 днів – стаж роботи на посаді судді, з урахуванням 3 років стажу роботи в галузі права, вимога щодо якого надавала право на призначення на посаду судді, зокрема: з 15 вересня 1986 року по 31 травня 1993 року – член Черкаської обласної колегії адвокатів; з 01 червня 1993 року по 20 листопада 2002 року – адвокат Спілки адвокатів України у Черкаській області; 2) 24 січня 2019 року за результатами розгляду заяви та доданих до неї матеріалів про звільнення

Особи 1 з посади судді у відставку членом ВРП Особою 2 складено висновок, яким запропоновано прийняти рішення про її звільнення з посади судді Лисянського районного суду Черкаської області у відставку з мотивів достатнього для відставки стажу роботи на посаді судді, який складає 22 роки 1 місяць 6 днів; 3) розглянувши заяву та додані до неї матеріали 14 лютого 2019 року ВРП прийняла рішення № 483/0/15-19, яким відмовила у задоволенні заяви про звільнення Особи 1 у відставку, вказуючи на те, що загальний стаж роботи Особи 1, що дає право на відставку (з урахуванням половини строку навчання у вищому навчальному закладі – 2 роки 6 місяців 22 дні), становить 18 років 9 місяців 25 днів.

Перевіряючи наявність законних підстав для прийняття оскаржуваного рішення, Судом встановлено, що: 1) на час призначення Особи 1 суддею питання визначення стажу, який дає право на відставку судді, регулювалося ч. 4 ст. 43 Закону України «Про статус суддів» 1992 року [282] та Указом Президента України від 10 липня 1995 року № 584/95 [645]; 2) Особа 1 просила ВРП зарахувати до стажу, що дає право на відставку судді, 3 роки стажу роботи, вимога щодо якого надавала право для призначення на посаду судді, утім, оскільки робота на посаді адвоката на день обрання Особи 1 суддею не визначалася як стаж, що дає право на відставку (у сенсі ст. 137 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8] у редакції, чинній з 05 серпня 2018 року), ВРП дійшла висновку про відсутність у неї стажу, необхідного для звільнення судді у відставку. Водночас, посилаючись на раніше висловлену позицію Великої Палати ВС у постанові від 30 травня 2019 року у справі № 11-1481заі18, Суд наголосив на тому, що внесені до ст. 137 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» зміни дозволили зараховувати стаж (досвід) роботи (професійної діяльності) у сфері права тривалістю, яка вимагалася законом для призначення на посаду судді станом на дату призначення позивача на посаду судді. Сукупно окреслені факти, на думку Суду, свідчать про наявність у Особи 1 права на зарахування до стажу роботи на посаді судді, що дає право на відставку, додатково 3 років роботи в

галузі права. Зважаючи на це, колегія суддів дійшла висновку про те, що ВРП, приймаючи рішення від 14 лютого 2019 року № 483/0/15-19, діяла необґрунтовано, а тому оскаржуване рішення ВРП є протиправним та підлягає скасуванню.

Загалом, критично аналізуючи це та інші рішення ВС у справах про визнання протиправним та скасування рішення ВРП про відмову у звільненні судді з посади судді у відставку, можемо дійти висновку, що обрахування стажу, який дає право на відставку, є досить складним процесом, обтяженим тим фактом, що за період трудової діяльності суддів неодноразово змінювалось законодавство про статус суддів і докорінно змінювались підходи законодавця щодо обрахування стажу судді, який обумовлює виникнення у такого працівника права на відставку. Закономірним чином не завжди правильно оцінюють наявність у суддів-заявників права на відставку як ВРП, так і самі судді, що подають заяву про відставку й у разі відмови у звільненні у відставку, оскаржують відповідні рішення ВРП у Верховному Суді [див., напр.: 708; 709; 710]. З огляду на це важко переоцінити соціально-правове значення судового контролю над ВРП, у результаті здійснення якого захищається свобода праці суддів не лише в частині права на працю, але й права не бути примушеним до праці.

Також окрему групу справ щодо припинення трудових правовідносин із суддями складають *справи про порушення Верховною Радою України (до 30 вересня 2016 року) процедури звільнення судді, результатом чого стало порушення трудових прав судді*. На сьогоднішній день наявна низка рішень ВС, в яких ВР України визнається порушником трудових прав суддів під час їх звільнення [див., напр.: 711; 712]. Зазначимо, що хоча ці справи розглядаються й по сьогоднішній день, вони стосуються періоду до 30 вересня 2016 року, коли ВР України була повноважна вирішувати питання звільнення суддів. В якості прикладу цієї групи справ розглянемо рішення ВС у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 20 листопада 2019 року у справі № 800/510/16 [713]. З тексту цього

рішення випливає, що у жовтні 2016 року Особа 1 звернулась до ВАСУ як суду першої інстанції (у подальшому передано до ВС) з позовною заявою до ВР України, в якій (з врахуванням заяви про уточнення позовних вимог) просила: 1) визнати протиправними дії ВР України в частині внесення до порядку денного роботи позачергового пленарного засідання парламенту VIII скликання на 29 вересня 2016 року питання про звільнення судді Особи 1 та розгляду питання щодо її звільнення з посади судді без належного повідомлення та забезпечення явки на пленарне засідання; 2) визнати незаконною та скасувати постанову ВР України № 1625-VIII від 29 вересня 2016 року, прийняту на позачерговому пленарному засіданні VIII скликання про звільнення Особи 1 з посади судді Червонозаводського районного суду м. Харкова у зв'язку з порушенням присяги судді; 3) поновити Особу 1 на посаді судді Червонозаводського районного суду м. Харкова з 30 вересня 2016 року.

Встановлюючи обставини справи та зміст спірних правовідносин, Суд з'ясував наступне: 1) 03 квітня 2015 року до ВРЮ надійшов висновок ТСК від 24 березня 2015 року, в якому зазначено про наявність ознак порушення присяги в діях судді Особи 1, а вже 10 вересня 2015 року ВРЮ ухвалою № 480/0/15-15 відкрила дисциплінарну справу стосовно судді Червонозаводського районного суду м. Харкова Особи 1 і, дослідивши висновок ТСК, висновок дисциплінарної секції ВРЮ, матеріали дисциплінарної справи, а також заслухавши письмові пояснення судді Особи 1, оголошені на засіданні, 04 лютого 2016 року прийняла рішення «Про внесення подання до ВР України про звільнення Особи 1 з посади судді за порушення присяги» № 251/о/15-16; 2) розпорядженням Голови Ради у зв'язку з вимогою Президента України скликано позачергове пленарне засідання ВР України VIII скликання, про що на офіційному веб-сайті парламенту 27 вересня 2016 року розміщено відповідну інформацію із зазначенням переліку суддів, які запрошуються до участі в засіданні; 3) Особі 1 за адресою Червонозаводського районного суду м. Харкова було

надіслано урядову телеграму, вручену 28 вересня, з повідомленням про те, що на позачерговому пленарному засіданні ВРУ 29 вересня буде розглядатись питання її звільнення з посади судді, а також зазначено, що присутність на засіданні Ради особи, щодо якої розглядатиметься питання про звільнення, є обов'язковою; 4) Особа 1 невідкладно (у день вручення телеграми) надіслала на офіційні електронні адреси відповідача (наведені на офіційному сайті останнього) листи, а Голові ВР України – телеграму, в яких повідомила про те, що на розгляді ВАСУ перебуває справа за її позовом до ВРЮ про визнання протиправним і скасування рішення останньої щодо внесення до парламенту подання про звільнення Особи 1 з посади судді, а тому просила зняти з порядку денного Ради питання про її звільнення на підставі вказаного подання й, крім того, зазначила, що з 22 вересня 2016 року перебуває на стаціонарному лікуванні; 5) питання звільнення Особи 1 з посади судді на підставі подання ВРЮ було розглянуто за позачерговому пленарному засіданні ВР України VIII скликання 29 вересня й за результатами повторного голосування 230 народних депутатів України проголосували за прийняття такого рішення, з огляду на що постановою ВР України № 1625-VIII від 29 вересня 2016 року Особу 1 було звільнено з посади судді у зв'язку з порушенням присяги судді, а відповідно до наказу голови Червонозаводського районного суду м. Харкова від 16 листопада 2016 року № 02-12/476 Особу 1 було відраховано із штату суду у зв'язку із звільненням з посади судді за порушення присяги; 6) рішенням ВС від 24 квітня 2018 року, залишеним без змін постановою Великої Палати ВС у справі № 800/156/16 (провадження № 11-627сапс18), відмовлено в задоволенні позову Особи 1 до ВРЮ про визнання незаконним та скасування рішення від 04 лютого 2016 року № 251/о/15-16.

Вивчивши доводи позивача та відповідача, дослідивши матеріали справи та перевіривши їх належними і допустимими доказами, Суд дійшов таких висновків: 1) у ст. 216-1 Регламенту ВР України [714] оголошення подання про звільнення судді, доповідь, обговорення, виступ судді або/та

його представника, запитання до них народних депутатів, неголосування у разі наявності зауважень до подання є стадіями прийняття відповідного рішення парламентом й задля забезпечення обґрунтованості свого рішення парламент має ретельно дослідити наявні матеріали, за необхідності може збирати додаткові документи, пояснення осіб тощо (наведене, на думку Суду, «свідчить також й про те, що функції парламенту при вирішенні питання про звільнення судді з посади не є суто формальними»); 2) вказана норма Регламенту ВР України передбачає обов'язкову присутність на засіданні ВР України судді, якому має бути повідомлено про розгляд питання про його звільнення не пізніше ніж за 3 дні до дня проведення засідання парламенту, на якому розглядатиметься це питання; лише повторне неприбуття належно повідомленого судді дозволяє парламенту розглянути питання про його звільнення за його відсутності (відтак, відповідні дії призвели до порушення права позивача на участь у процесі прийняття рішення щодо неї); твердження ВР України про належне повідомлення позивача про розгляд питання щодо її звільнення у зв'язку з розміщенням відповідної інформації на офіційному веб-сайті парламенту є безпідставними, оскільки «оприлюднення таких відомостей не доводить того, що позивачу було беззаперечно повідомлено/відомо про дату та час розгляду питання про її звільнення». З огляду на викладене, ВС дійшов висновку про те, що порушення ВР України порядку адміністративної процедури розгляду питання звільнення позивача з посади судді свідчать про вчинення нею протиправних дій з розгляду такого питання та, як наслідок, про незаконність прийнятої за результатами такого розгляду постанови № 1625-VIII, що, в свою чергу, є підставою для її скасування. Що ж стосується позовної вимоги про поновлення Особи 1 на посаді судді, то ця вимога, на думку Суду, не підлягає задоволенню з огляду на те, що: 1) з 30 вересня 2016 року питання призначення на посаду та/або звільнення суддів з посад не відноситься до повноважень парламенту (відповідача у даній справі); 2) наявне рішення ВС, яким відмовлено у задоволенні позову Особи 1 до ВРЮ про визнання незаконним та скасування

рішення від 04 лютого 2016 року № 251/о/15-16. З огляду на це, ВС дійшов висновку про наявність підстав для часткового задоволення позовних вимог у даній справі.

Розглядаючи справи про припинення трудових правовідносин із суддями у межах цього підрозділу наукового дослідження, слід також враховувати й те, що правова та соціальна безпека судді як працівника забезпечується не лише захистом його права на працю й неприпустимістю незаконного звільнення, але й, зокрема, шляхом належного виконання обов'язків «роботодавця» у відповідній процедурі стосовно працівника, які, щонайперше, виявляються у недопущенні затримки виплати звільненому судді усіх належних сум у сенсі КЗпП України. З огляду на це в якості окремої групи справ про належне припинення трудових правовідносин із суддями слід назвати *справи, в яких суди виносили рішення про стягнення компенсації за затримку розрахунку при звільненні* (у сенсі вимог статей 116 і 117 КЗпП України).

Для прикладу розглянемо рішення Донецького окружного адміністративного суду від 06 листопада 2019 року у справі № 200/9642/19-а [715] за позовом Особи 1 до ТУ ДСА України в Донецькій області про стягнення компенсації за затримку розрахунку при звільненні (з 02 квітня 2019 року по день ухвалення судового рішення з розрахунку середньоденної заробітної плати 2 278,37 грн). З тексту рішення випливає, що 01 квітня 2019 року позивача звільнено з посади судді Слов'янського міськрайонного суду, однак у порушення положень КЗпП України відповідач при звільненні Особи 1не здійснив виплату всіх належних сум, зокрема згідно з наказом голови суду та рішенням Донецького окружного адміністративного суду від 01 лютого 2019 року.

Перевіривши матеріали справи, встановивши, чи мали місце обставини, якими обґрунтовувалися вимоги та якими доказами вони підтверджуються, чи є інші фактичні дані, які мають значення для вирішення справи, та докази на їх підтвердження, яку правову норму належить застосувати до цих

правовідносин, судом встановлено, зокрема, наступне: 1) 29 травня 2012 року ВРЮ прийняла рішення № 748/0/15-12 про внесення подання до ВР України про звільнення Особи 1 з посади судді Слов'янського міськрайонного суду Донецької області за порушення присяги, а вже 05 липня 2012 року була прийнята парламентська постанова № 5126-У1 про звільнення Особи 1; 2) 04 вересня 2012 року постановою ВАСУ Особі 1 було відмовлено у задоволенні позову до ВР України про визнання постанови від 05 липня 2012 року № 5126-У1 незаконною, на підставі чого Особа 1 подав до ЄСПЛ заяву проти України, а 19 січня 2017 року ЄСПЛ ухвалив рішення у справі «Куликов та інші проти України» [716], зокрема і за заявою Особи 1, № 15073/13, яким постановив, що Україна порушила стосовно позивача: п. 1 ст. 6 Європейської конвенції [224] у зв'язку з недотриманням принципів незалежності та безсторонності; ст. 8 Європейської конвенції, якою кожному гарантується право на повагу до приватного і сімейного життя; 3) у травні 2017 року позивач звернувся до ВС України із заявою про перегляд ВС України постанови ВАСУ з підстави, встановленої п. 3 ч. 1 ст. 237 КАСУ (у редакції, що діяла до 15 грудня 2017 року), у якій просив скасувати постанову ВАСУ від 04 вересня 2012 року та прийняти нове рішення – про задоволення позову, а 07 серпня 2017 року постановою ВС України заяву Особи 1 задоволено частково, постанову ВАСУ від 04 вересня 2012 року скасовано, постановлено справу передати на новий розгляд до ВАСУ; 4) рішенням колегії суддів Касаційного адміністративного суду ВС від 01 лютого 2018 року № 800/341/17 позов Особи 1 до ВР України про визнання постанови незаконною задоволено частково, визнано протиправною та скасовано постанову ВР України від 05 липня 2012 року № 5126-VI, а вже 12 вересня 2018 року наказом голови Слов'янського міськрайонного суду Донецької області скасовано наказ від 13 липня 2012 року про відрахування судді Особи 1 зі штату суду у зв'язку з порушенням присяги й наказано вважати Особу 1 таким, що приступив до виконання обов'язків судді Слов'янського міськрайонного суду Донецької

області з 13 вересня 2018 року, продовжено виплачувати Особі 1 раніше встановлену щомісячну доплату за вислугу років у розмірі 60 % посадового окладу як такому, що має стаж роботи станом на 16 липня 2012 року 28 років 7 місяців 6 днів; наказано відділу планово-фінансової діяльності і бухгалтерського обліку та звітності ТУ ДСА України в Донецькій області здійснити Особі 1 виплату середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу з 17 липня 2012 року; 5) до моменту розгляду справи у суді заробітна плата за час вимушеного прогулу не була виплачена у зв'язку з чим Особа 1 звернувся до Донецького окружного адміністративного суду з відповідним позовом; 6) 01 квітня 2019 року наказом голови Слов'янського міськрайонного суду Донецької області згідно з рішенням ВРП від 14 березня 2019 року № 757/0/15-19, на підставі п. 4 ст. 24, ст. 115 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [8], ст. 24 Закону України «Про відпустки» [581] відраховано Особу 1 за вчинення істотного дисциплінарного проступку та наказано виплатити Особі 1 компенсацію за невикористану частину щорічної основної відпустки за період роботи з 13 вересня 2018 року по 01 квітня 2019 року тривалістю 1 робочий день, а 02 липня 2019 року наказом голови Слов'янського міськрайонного суду Донецької області було внесено зміни до попереднього наказу, стосовно врахування того, що Особа 1 має щомісячну доплату за вислугу років у розмірі 70 % посадового окладу, відповідно, наказано відділу планово-фінансової діяльності, бухгалтерського обліку та звітності ТУ ДСА України в Донецькій області здійснити Особі 1 виплату середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу з 17 липня 2012 року по 12 вересня 2018 року у відсотках: з 17 липня 2012 року по 09 червня 2014 року (29 років 11 місяців 29 днів - 60 %); з 10 червня 2014 року по 12 вересня 2018 року (34 роки 3 місяці 2 дні - 70 %); 7) ТУ ДСА України в Донецькій області у відповідь на звернення Особи 1 зазначило, що не має можливості виконати покладені на нього обов'язки щодо виплати відповідних сум.

За таких обставин, беручи до уваги норми чинного законодавства (статті 116 і 117 КЗпП України), всі надані сторонами докази в їх сукупності, Суд дійшов висновку про необхідність задоволення позовних вимог Особи 1 у повному обсязі. При цьому, враховуючи вимоги статей 244, 371 КАСУ, Суд зазначив, що рішення підлягає негайному виконанню у межах суми стягнення за один місяць.

Аналізуючи наведене рішення суду, а також інші аналогічні рішення, можемо дійти думки, з одного боку, про те, що наявна судова практика однозначно вказує на ефективність судового захисту працівників, зокрема суддів, а з іншого боку – про те, що держава у відносинах з суддями не завжди спроможна поводити себе в якості добросовісного роботодавця, котрий не зловживає своїм становищем під час припинення трудових правовідносин з працівником й виконує свої обов'язки у повному обсязі [717].

Це питання має суттєве значення й у більш загальному контексті, адже держава, як роботодавець для суддів, досить часто діє (це підтверджують проблеми, що нами були виявлені у цій дисертаційній праці) таким чином, що її можна охарактеризувати в якості недобросовісного та безвідповідального роботодавця. Зокрема, судово-правові реформи, котрі змінюють одна одну в Україні з 2014 року, можна назвати «небаченим експериментом», що «ще увійде у підручники як захід впливу на судову систему, спосіб тиску на суддів» [718]. При цьому суспільству фактично «нав'язується думка про доцільність приниження суддівського корпусу, зменшення чисельності суддів і ліквідацію судів. Маніпулювання громадською думкою дає владі "карт-бланш" на проведення необґрунтованих, невиважених і неузгоджених між собою заходів, які отримують горду назву "реформа". Проте реально вони призводять до розбалансування судової системи та поглиблення проблем, які реально існують у ній» [719]. Загалом, «складається враження, що влада в Україні взагалі не зацікавлена у покращенні результатів українського судочинства, а

також в підвищенні довіри суспільства до суду, натомість воліє знищити судову систему взагалі» [718]. Зупинення цієї тенденції, попри початок вже чергової судово-правової реформи 2020 року [див., напр.: 720], що була призупинена потребою оперативного запобігання поширенню коронавірусної хвороби в Україні, можливе саме шляхом дійсного впровадження критеріїв гідної праці суддів під час виникнення трудових правовідносин за їх участі, перебігу цих відносин і їх припинення. Ефективність цього підтверджує продемонстрований у дисертації досвід правового регулювання праці суддів у державах-членах ЄС, що є політико-правовим об'єднанням, набути членство в якому наша держава формально намагається останні роки.

Отже, підводячи підсумок викладеного, зазначимо, що на сьогоднішній день наявна широка практика захисту судами права на працю, права на незалежну трудову діяльність (трудоправовий вираз принципу незалежності судді), права на законне, справедливе звільнення. Як правило, ці рішення ухвалювались ВС (у справах за позовами до ВРП, ВККСУ, а раніше – до ВР України) та адміністративними судами (у справах щодо різних службово-трудових аспектів припинення правовідносин, пов'язаних із забезпеченням соціально безпечного звільнення судді). Водночас слід констатувати, що за часи незалежності України судді іноді були змушені захищати належні їм права шляхом подання скарги на державу до Європейського суду з прав людини, у практиці якого наявні рішення проти України стосовно належного припинення трудових правовідносин із суддями та із працівниками загалом (з урахуванням того, що більшість загальних засад звільнення працівників поширюється й на суддів).

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 4

1. Припинення трудових правовідносин із суддею – це 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.

2. Комплекс основних трудоправових та адміністративно-правових засад належного припинення службово-трудових правовідносин із суддею складають наступні засадничі ідеї: 1) припинення трудоправових відносин із суддею повинно переслідувати законну мету, яка у фактичному вияві не може шкодити незалежності судді (вона є комплексною та в кожному конкретному випадку передбачає забезпечення свободи праці працівника, захист безсторонності правосуддя, забезпечення належного функціонування суду тощо); 2) припинення трудоправових відносин із суддею відбувається за об'єктивної наявності умов і підстав здійснення відповідної кадрової процедури; 3) кадрова процедура припинення трудоправових відносин з суддею відбувається у межах відповідного нормативно врегульованого порядку (цей порядок безпосередньо залежить від форми припинення таких правовідносин, а також конкретної підстави, що обумовила припинення цих відносин); 4) припинення трудоправових відносин із суддею повинно бути соціально-безпечним (при цьому рівень забезпечення такої безпеки дещо знизився у 2014 році, що потребує вирішення у процесі поточної судової реформи та реформи законодавства про працю).

3. Підстави припинення трудоправових відносин із суддею – це юридичні факти, пов'язані з трудовими відносинами, що обумовлюють у

фактичній дійсності (у площині обставин життєдіяльності) припинення трудоправових відносин між суддею як працівником та державою як роботодавцем.

При цьому умовами припинення трудових правовідносин із суддею 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», «Про Вищу раду правосуддя», а також спроможність виникнення процесуальної підстави для припинення таких правовідносин.

У цьому сенсі припинення трудових відносин із суддями відбувається у таких двох формах: 1) звільнення судді з посади, що є юридичним фактом припинення можливості виконувати особливу трудову функцію шляхом реалізації суддівських повноважень, яке відбувається на підставі фактичних даних (підстав), котрі потребують перевірки у межах кадрової процедури звільнення судді (закріплені у ч. 6 ст. 126 Конституції України та статтях 113-118 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»); 2) припинення повноважень судді, що є самодостатнім юридичним фактом, котрий означає втрату правосуб'єктності судді, а отже, і втрату правового статусу судді загалом (закріплені у ч. 7 ст. 126 Конституції України і статтях 120-125 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

4. Чинне законодавство України у частині норм, які врегульовують підстави, умови та порядок припинення трудових правовідносин із суддями, характеризується певними недоліками (зокрема законодавцем не враховується еволюція наукової думки стосовно підстав і умов звільнення) та/або є таким, що не у достатній мірі спроможне становити нормативний фундамент для належного забезпечення соціальної безпеки суддів під час звільнення та після припинення трудових правовідносин з ними. Саме тому пропонується, серед іншого, змінити назву ст. 112 Закону України «Про

судоустрій і статус суддів» («Загальні підстави та умови звільнення судді з посади»), а також викласти її у новій редакції, в якій ч. 1 зазначеної статті міститиме загальне правило про підстави та умови звільнення суддів: «*Суддя може бути звільнений з посади виключно з підстав, визначених частиною шостою статті 126 Конституції України, а також з урахуванням умов припинення трудових правовідносин з суддею, визначених у Законі України «Про Вищу раду правосуддя» та в цьому Законі*», а ч. 2 – перелік основних умов звільнення судді. Також доцільно, на наш погляд, відновити в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» право на отримання виплати (вихідної допомоги) під час звільнення у зв'язку із відставкою.

5. Перед державами, що бажають набути членства в ЄС, ставиться завдання стосовно приведення рівня незалежності судової влади у державі до європейського стандарту, яким передбачено також обов'язкову незалежність від будь-якого неправомірного впливу на трудову діяльність суддів, зокрема й шляхом безпідставного (чи з іншими порушеннями) здійснення відносно них кадрових процедур, а особливо – звільнення з посади судді. Це є цілком закономірним, адже забезпечення правомірного припинення трудових правовідносин із суддями у просторі держав-членів ЄС вважається особливою гарантією існування правової держави, хоча Угорщина та Польща певний час відступають від цієї традиції.

6. Аналіз правового регулювання припинення трудових відносин із суддями у Німеччині, Польщі, Хорватії та Чехії дозволяє дійти думки, що у цих державах (особливо у Польщі та ФРН) на сьогоднішній день створені та діють норми законодавства, які детально й ефективно урегульовують питання припинення трудових правовідносин із суддями. У Хорватії законодавство, що врегулює процедуру звільнення судді, передбачає існування такого правового режиму припинення правовідносин із цими працівниками, у межах якого компетентний суб'єкт практично унеможливлений звільняти суддів, а у тих випадках, коли відповідна процедура все ж відбувається, суддя, якого звільняють, може оскаржити

рішення про його звільнення у КС Хорватії. Менш жорсткий правовий режим припинення трудових правовідносин із суддями існує у Польщі, хоча законодавство про статус суддів містить норми, відповідно до яких суддю не можна відправити у відставку у зв'язку із досягненням ним пенсійного віку, коли цей працівник оголосить бажання не звільнятись й зможе довести факт, що його здоров'я дозволяє йому й далі продовжувати трудову діяльність у якості судді. На відміну від Польщі, у Чехії створені та діють недостатньо деталізовані стандарти незалежної трудової діяльності суддів й неможливості політичного та іншого неправомірного впливу на суддів шляхом їх звільнення, однак наявні у ЧР норми законодавства сукупно із чеською правовою культурою створюють ефективний правовий режим, у межах якого суддя може гідно працювати, орієнтуючись винятково на принцип верховенства права, справедливості та на норми Конституції. Що ж стосується Німеччини, то ця держава характеризується надзвичайно високим рівнем законодавства про суддів у частині стандартів щодо припинення трудових правовідносин із цими працівниками. Це пояснюється, зокрема, тим, що німецькі судді здійснюють судовий контроль над нормотворчістю законодавця, маючи правомочності щодо скасування норм законодавства, що не узгоджуються з Основним Законом ФРН, принципом верховенства права та справедливості, судовими рішеннями. З огляду на такий стан справ, німецький законодавець уникає нормотворчої практики, яка передбачала б можливість прямого чи опосередкованого нормативного впливу на незалежність трудової діяльності суддів, адже такий вплив буде засуджений суддями та визнаний неправомірним у судовому порядку. Отже, у процесі реформування законодавства про судоустрій та статус суддів України в частині трудоправових норм, що стосуються припинення перебігу трудових правовідносин із суддями, слід врахувати німецький досвід відповідного правового регулювання, а також прогресивні норми польського законодавства, зокрема ті, які стосуються можливості судді не бути обмеженим віковими рамками перебування на посаді судді у тому разі, коли

він спроможний виконувати свої трудові функції в якості судді, а також у цьому є кадрова потреба судової гілки влади.

7. На сьогоднішній день ЄСПЛ, а також Верховний Суд та адміністративні суди України розглянули низку справ за позовними заявами (скаргами) суддів, котрі звернулись до судового захисту свого права на працю, права не бути незаконно звільненим, права на припинення трудових правовідносин, права на отримання належних їм виплат у зв'язку із звільненням тощо. Аналізуючи судові рішення ВС, адміністративних судів у цій категорії справ, можна дійти висновку, що наразі судова практика України щодо припинення трудових відносин із суддями характеризується вирішенням, серед іншого, наступних питань:

1) з'ясування можливості задоволення позовних вимог позивача-судді стосовно скасування рішення ВРП про його звільнення. Аналіз відповідних судових рішень свідчить, що судами переважно встановлювалось, що ВРП, приймаючи оскаржуване рішення про звільнення судді, діяла у межах повноважень та в спосіб, що передбачені Законом України «Про Вищу раду правосуддя», з дотриманням принципів пропорційності та законності, а саме оспорюване рішення ВРП містить належно обґрунтовані мотиви звільнення. Водночас наявною також є низка судових рішень, у яких ВС дійшов думки про те, що ВРП (її дисциплінарний орган) не мав жодних підстав для звільнення чи навіть для накладання дисциплінарного стягнення на суддю. У практиці розгляду ВС цих справ й прийняття ним рішень, у яких Суд встановлює незаконність звільнення, найбільш поширеними є такі тенденції порушення ВРП трудових прав суддів:

а) звільнення судді на підставі умисного порушення суддею прав людини і основоположних свобод, яке за своєю тяжкістю обумовлює звільнення судді з посади судді, коли в дійсності відповідного порушення не існувало чи воно не було умисним. Ця підгрупа справ охоплює випадки, коли ВРП приймала рішення про звільнення суддів на відповідних підставах, проте позиція ВРП про існування цих підстав була помилковою, не містила

достатнього обґрунтування (однак переважна кількість рішень ВС у справах про незаконність звільнення суддів доводить, що помилки Ради є не частими) тощо;

б) звільнення судді з метою відновлення довіри до судової влади не переслідувало цієї мети чи безпосередньо шкодило відновленню довіри до судової влади. Для цієї підгрупи справ характерним є те, що ВРП у фактичній дійсності: помилково вважала певних суддів, щодо яких приймала рішення про звільнення, суддями, котрі шкодять рівню довіри суспільства до судової влади; перебільшувала шкідливість дисциплінарних проступків окремих суддів у контексті авторитету посади судді; приймала рішення про звільнення суддів з перевищенням наданих законом повноважень, зокрема лише на підставі перегляду судових справ тощо;

2) з'ясування можливості задовольнити позовну вимогу позивача-судді щодо захисту його свободи праці через визнання протиправним рішення ВРП про відмову у задоволенні заяви про звільнення з посади судді шляхом виходу у відставку. Аналіз рішень у цій категорії справ дозволяє дійти висновку, що і позивачі, і відповідачі досить часто помиляються у розумінні методики вирахування стажу, достатнього для виникнення у судді права на відставку, а також у процесі реалізації цієї методики. Ця ситуація ускладнюється тим, що судді, які вважають, що у них є право на відставку, працювали протягом тривалого періоду часу, за який декілька разів концептуально змінювались підходи законодавця до методики обчислення такого стажу;

3) з'ясування можливості задовольнити позовну вимогу позивача-судді про визнання дій ВР України (до 30 вересня 2016 року) такими, що порушили процедуру звільнення судді, результатом чого стало порушення трудових прав судді. По сьогодні ВС ухвалює рішення, в яких ВР України визнається порушником трудових прав суддів під час їх звільнення (неналежне повідомлення суддів про засідання, на якому розглядатиметься питання про

звільнення судді, ненадання судді можливості висловити свою думку з приводу підстави, з огляду на яку його звільняв парламент тощо);

4) з’ясування можливості задовольнити позовну вимогу позивача-судді щодо захисту його трудових прав, порушених «роботодавцем» у результаті невиконання обов’язків під час припинення трудових правовідносин із суддею. Найбільшу частину таких справ складають адміністративні справи за позовами про стягнення компенсації за затримку розрахунку при звільненні (статті 116 і 117 КЗпП України).

ВИСНОВКИ

Проведене дисертаційне дослідження дозволило вирішити важливу наукову проблему, котра виявляється у необхідності формулювання актуальних засад і проблем правового регулювання праці суддів в Україні з урахуванням нового етапу здійснення судової реформи у нашій державі та актуальних євроінтеграційних завдань, які поставлені перед нашою державою та які певною мірою висвітлюються в досвіді держав-членів ЄС в цій сфері. У підсумку отримано низку нових та удосконалених наукових положень, які можуть бути покладені в основу сучасної доктрини трудового права України. До основних результатів наукового дослідження віднесено наступні.

1. Робота судді – це нормативно врегульований трудовий вид діяльності судді як суб'єкта трудового права зі спеціальним статусом, спрямований, з одного боку, на здійснення правосуддя, а з іншого – на реалізацію опосередкованих завдань, обумовлених специфікою судової влади та особливістю службово-трудових відносин, у яких перебуває суддя.

Соціальне значення праці суддів у сучасній правовій, демократичній державі виявляється у тому, що: 1) характер, умови здійснення трудової діяльності суддів є ознакою, за якою держава відноситься до правової держави; 2) така праця культивує у суспільстві справедливість, будучи фундаментом для верховенства права й уможливлення демократичного режиму в державі; 3) зближує державу із суспільством і громадянином; 4) сприяє якісному функціонуванню системи правосуддя.

2. Ознаки якості роботи суддів – це певні узгоджені інформаційні показники виконання суддею суддівських повноважень, що вказують на відповідність чи невідповідність (міру відповідності) роботи судді вимогам права, закону та суддівської етики. У цьому сенсі відповідні ознаки є основою формування системи критеріїв якості роботи суддів. На сьогоднішній день у нашій державі, так само як і в багатьох інших державах

світу, відсутні структуровані критерії та ознаки якості роботи суддів. Для вирішення цієї прогалини в національних рамках пропонуємо наступне:

1) враховуючи положення керівництва «Оцінка якості вирішення справ у судах», розроблене фінськими суддями у рамках спільного проєкту судів округу Апеляційного суду Рованіеми (Фінляндія), зважаючи на те, що характеристика вирішення справ у суді багато в чому пов'язана саме з якістю роботи суддів, при розробці критеріїв якості роботи суддів брати до уваги п'ять таких принципів якості вирішення справ у судах: а) соціальна функція судів; б) доступ до правосуддя; в) процесуальна справедливість; г) довіра до суду; ґ) бажаний (ідеальний) стандарт якості судового розгляду;

2) виокремлювати дві групи критеріїв якості роботи суддів:

а) *групу критеріїв публічного характеру*, яка складається із принципових критеріїв, що закріплені на міжнародному рівні в якості принципів (в положеннях Основних принципів незалежності судових органів, що були прийняті VII Конгресом ООН з попередження злочинності та поводження з правопорушниками й схвалені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 40/32 від 29 листопада 1985 року, положеннях Бангалорських принципів поведінки суддів від 19 травня 2006 року, схвалених Резолюцією Економічної та Соціальної Ради ООН від 27 липня 2006 року № 2006/23) та відображені у конституційному, суддівському й адміністративному праві на національному рівні; вони відображають мету правосуддя та характеристики поведінки і діяльності судді у напрямку досягнення цієї мети, очікувані від суддівської поведінки та діяльності результати. Групу вказаних критеріїв складають: незалежна робота судді; об'єктивність і етичність роботи судді; забезпечення суддями юридичної рівності; дотримання суддями під час виконання роботи принципу законності;

б) *групу критеріїв змішаного характеру* (сукупність критеріїв якості роботи суддів, що були запропоновані Комітетом Міністрів Ради Європи у рекомендації CM/Rec (2010) 12 та Консультативною радою Європейських

суддів у параграфах 25 та 73 її рекомендації R (94) 12 від 23 листопада 2001 року. Окрім того, до вказаних критеріїв слід також відносити ті критерії, про які йде мова у параграфах 23-27 частини I («Незалежність суддів») звіту Венеціанської комісії «Про незалежність судової системи» від 16 березня 2010 року CDL-AD(2010)004, а також в параграфі 2.2.1 Узагальнень Венеціанської комісії думок та звітів про суди та суддів від 05 березня 2015 року CDL-PI(2015)001), які являють собою міру успішного виконання суддею завдань, що стоять перед ним саме як перед спеціальним суб'єктом трудового права: рівень кваліфікації та професіоналізму; добросовісність у роботі; чесність та старанність у виконанні суддею роботи; вибудовування суддею роботи (у процесуальній та позапроцесуальній площині) відповідно до власних організаторських та аналітичних здібностей; ефективність професійної діяльності судді. Щодо кожного із вказаних критеріїв в роботі розроблено детальну характеристику відповідності на базі вищевказаних міжнародних нормативно-правових актів.

3. З 2016 року та по сьогодні в Україні відбуваються реформи законодавства про судоустрій і статус суддів, спрямовані на вдосконалення режиму праці суддів у напрямі його європеїзації. Попри це, у практичній дійсності гарантії гідної праці суддів та їх рівень соціальної безпеки ще залишається нижчим за стандарти забезпечення гідної праці працівників, передбачені трудовим законодавством, а також є нееквівалентним ризикам і складності їх службово-трудової діяльності. Судді продовжують виконувати свої службово-трудові функції в умовах, які не завжди є достатньо безпечними, здоровими (особливо, коли це стосується розгляду справ за участю політиків, рейдерів, громадських активістів тощо). Держава постійно скорочує фінансування діяльності системи правосуддя і суддів (суддівської винагороди), наслідком чого є те, що судді об'єктивно унеможливлені виконувати свої службово-трудові функції, що шкодить як праву на справедливий суд, так і авторитету суддів. В умовах гострої кадрової кризи, яка належним чином не вирішується з 2015 року, у судах не вистачає суддів й

таким чином збільшується навантаження на суддів, а як наслідок – судді працюють понаднормово, у вихідні та святкові дні. Негативний стан забезпечення гідної праці суддів загалом призводить до того, що судді або залишаються працювати за таких умов, або ж вимушені приймати рішення про залишення системи правосуддя, що є порушенням їх свободи праці та засади стабільності трудових правовідносин і незалежності трудової діяльності суддів.

4. Узагальнюючи, основними актуальними проблемами, що створюють перешкоди якісній роботі суддів в Україні, є: 1) недостатнє фінансування судової гілки влади і суддів; 2) недосконале організаційне забезпечення суддів; 3) недотримання нормування режиму праці (перевантаженість суддів); 4) неповноцінне забезпечення державою безпечних умов праці суддів; 5) недостатній рівень соціального забезпечення суддів; 6) остання актуальна проблема – припинення повноважень ВККСУ без створення нової Комісії через відсутність відповіді з боку міжнародних організацій щодо надання міжнародних експертів до органу, який утворює ВККСУ, результатом чого стало те, що з грудня 2019 року було заблоковано процес призначення нових суддів на посади й подальшу оцінку кваліфікації тих, які повинні були її пройти. В таких умовах судді вимушені звільнятись (йти у відставку). Означене свідчить про неготовність нашої держави до виконання євроінтеграційних завдань в повній мірі, а також ставить під сумнів досягнення євроінтеграційних цілей в цілому, оскільки, як свідчить досвід країн-членів, незалежна та якісна робота суддів є однією із головних вимог приєднання до ЄС. Відтак, основними напрямами оптимізації функціонування судів і суддів у світлі євроінтеграційних завдань України є: 1) подальше приведення законодавства про працю України у відповідність з *acquis* ЄС; 2) забезпечення суддів гідними умовами праці, зокрема і безпечними; 3) протидія подальшому розповсюдженню та вкоріненню у свідомість населення негативного образу українського судді та відновлення діалогу між суддями і громадянським суспільством; 4) оптимізація судового

кадрового менеджменту; 5) підготовка програм для суддів щодо розширення їх знань і вмінь у розумінні та застосовуванні європейського права. Окрім того, потребується ретельний аналіз стану та особливостей правового регулювання праці суддів на кожному з етапів існування трудових правовідносин, тобто на етапі виникнення, перебігу та припинення, а також внесення змін до чинного національного законодавства з урахуванням позитивного досвіду європейських держав-членів ЄС та враховуючи наявну судову практику щодо захисту трудових прав суддів на вказаних етапах.

5. Особливості правового регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді полягають у тому, що вони виникають на підставі двох нерозривно пов’язаних юридичних фактів: до моменту виникнення службово-трудових відносин за участю кандидата на посаду судді ВККСУ перевіряє належний рівень правосуб’єктності та фактичної здатності особи виконувати роботу судді**;** **у** разі, коли ці кадрові процедури відбулись з дотриманням ч. 2 ст. 19 Конституції України, повноважними суб’єктами забезпечується складання особою, призначеною на посаду судді, присяги судді та її підписання. Однак, незважаючи на кадрову кризу в системі правосуддя, до 2019 року в Україні спостерігались численні порушення Президентом України права на працю у вигляді права на доступ до посади судді шляхом ігнорування обов’язку щодо видання указу про призначення судді протягом 30 днів із дня отримання відповідного подання ВРП. По сьогоднішній день відповідне право порушується також невирішенням проблеми блокування діяльності ВККСУ. Крім того, законодавство про судоустрій і статус суддів містить норми, що можуть становити ризик для забезпечення об’єктивності здійснення кадрових процедур і справедливості задоволення права на працю кандидата на посаду судді (зокрема, під час відбіркового іспиту ВККСУ перевіряє особисті морально-психологічні якості кандидата на посаду судді, що не є чітко визначеними та оцінювання яких може: ґрунтуватись на суб’єктивних

уявленнях членів Комісії про моральний еталон; не бути достатньо вільним від спотвореного у ЗМІ образу конкретного кандидата на посаду судді)).

6. Особливостями правового регулювання перебігу трудових правовідносин із суддями на відповідних етапах є: 1) обрання, призначення та перебування суддів на адміністративних посадах: особи, які володіють правосуб'єктністю судді та належним професійним досвідом, можуть займати адміністративні посади в суді, що не впливає на можливості здійснення цими суддями правосуддя, а звільнення з цих посад не спричиняє відставки, переведення чи тимчасового відсторонення від здійснення правосуддя. Суддя, який займає адміністративну посаду у суді, володіє більш складним службово-трудовим правовим статусом у порівняні з іншими суддями того ж суду, що пов'язано з наявністю в нього сукупності додаткових службових прав і обов'язків, рівня відповідальності; 2) забезпечення гідних (безпечних, здорових і справедливих) умов праці суддів здійснюється державою та головою суду; 3) робочий час і час відпочинку суддів – констатовано проблему об'єктивного браку у суддів робочого часу, що обумовлено невмінням окремих суддів розпоряджатись робочим часом чи зловживанням своєю свободою у регулюванні робочого часу, недостатньою кількістю суддів у судах (збільшується інтенсивність праці), а також недосконалістю правового регулювання перебігу робочого часу суддів, браку актуальності та гнучкості цього правового регулювання; 4) отримання суддями заробітної плати (суддівської винагороди): такою є суддівська винагорода, що складається з базового посадового окладу судді, який: а) корегується регіональним коефіцієнтом, що враховує кількість населення у населеному пункті, в якому суддя здійснює правосуддя; б) доповнюється доплатами, якщо на їх отримання у судді є відповідне право. При цьому наразі базовий розмір суддівської винагороди залежить від того, чи зміг суддя за результатами кваліфікаційного оцінювання підтвердити відповідність займаній посаді; 5) переведення суддів здійснюється як в загальному порядку, так і в спеціальному, зокрема, суддя може бути

переведений до іншого суду в порядку дисциплінарної відповідальності; 6) тимчасове відсторонення від здійснення правосуддя: суддя протягом всього періоду тимчасового відсторонення не може здійснювати правосуддя, а також, не позбавляючись права на суддівську винагороду, не має права на отримання доплат до посадового окладу судді; 7) притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності є підвищеною та ускладненою процедурами, що унеможливлюють використання відповідних заходів з метою звуження незалежності службово-трудової діяльності суддів; 8) кваліфікаційна атестація суддів: повинна не порушувати доктринальний принцип побудови судової влади – її незалежність – від будь-якого виду впливу, зокрема й від неправомірного впливу на трудову діяльність суддів; 9) участь судді у колективних трудових переговорах та в професійних об'єднаннях: судді мають можливість створювати, об'єднуватись та вступати у громадські організації, що є їх правом, але в практичній дійсності це не може замінити в достатній мірі право на створення профспілок, вступ до них (невступ до них) та участь у діяльності профспілок.

7. Чинне законодавство України містить чіткі критерії правомірного припинення службово-трудових правовідносин із суддею. Припинення трудових відносин із суддями відбувається у таких двох формах: 1) звільнення судді з посади, що є юридичним фактом припинення можливості виконувати особливу трудову функцію шляхом реалізації суддівських повноважень, яке відбувається на підставі фактичних даних (підстав), котрі потребують перевірки у межах кадрової процедури звільнення судді (закріплені у ч. 6 ст. 126 Конституції України та статтях 113-118 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»); 2) припинення повноважень судді, що є самодостатнім юридичним фактом, котрий означає втрату правосуб'єктності судді, а отже, і втрату правового статусу судді загалом (закріплені у ч. 7 ст. 126 Конституції України і статтях 120-125 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

Водночас, норми, що визначають підстави, умови та порядок

припинення трудових правовідносин із суддями, характеризуються певними недоліками та/або є такими, що не у достатній мірі спроможні становити нормативний фундамент для належного забезпечення соціальної безпеки суддів під час звільнення та після припинення трудових правовідносин з ними. Ця проблема може бути вирішена шляхом: 1) зміни назви ст. 112 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» («Загальні підстави та умови звільнення судді з посади»); 2) викладення цієї статті у новій редакції, в якій ч. 1 міститиме загальне правило про підстави та умови звільнення суддів: «*Суддя може бути звільнений з посади виключно з підстав, визначених частиною шостою статті 126 Конституції України, а також з урахуванням умов припинення трудових правовідносин з суддею, визначених у Законі України «Про Вищу раду правосуддя» та в цьому Законі*», а ч. 2 – системно викласти перелік основних умов звільнення судді, які наразі фрагментарно викладені в двох законах – «Про судоустрій і статус суддів» та «Про Вищу раду правосуддя»; 3) доповнення Закону України «Про судоустрій і статус суддів» нормою, що передбачала би право на отримання суддею виплати (вихідної допомоги) під час звільнення у зв'язку із відставкою.

8. За останні роки до Верховного Суду подавались (а Судом розглядались) позовні заяви кандидатів на посаду судді з вимогами про: 1) визнання незаконним та скасування рішення про відмову в допуску до участі у доборі кандидатів на посаду судді місцевого суду (як правило, це стосується рішень ВККСУ про відсутність у заявника спеціальної трудової правосуб'єктності у належному обсязі, ненадання заявником усіх документів, які необхідно подавати до Комісії разом із заявою про участь у доборі на посаді судді), а також зобов'язання допустити до участі заявника у відповідному доборі; 2) визнання протиправними та скасування рішення ВККСУ, якими порушувалась процедура проведення кваліфікаційного іспиту щодо кандидата на посаду судді; 3) неправомірність бар'єрів, встановлених ВККСУ, які унеможливлюють призначення на посаду судді (зокрема,

визнання недійсним та скасування рішення ВККСУ про припинення розгляду заяви зарахованого до резерву на заміщення вакантної посади судді). Аналіз судової практики у цій категорії справ дозволяє зробити висновок, що позовні заяви, які подавались до ВС на рішення та дії ВККС, ВРП (ВРЮ), як правило, не стосуються питання дійсного порушення прав кандидатів на посаду судді, адже відповідні рішення (дії) приймались (вчинялись) повноважними органами у відповідності з діючим законодавством, яке не завжди правильно тлумачать позивачі у проаналізованих справах.

9. На сьогоднішній день в Україні складається досить прогресивна та узгоджена судова практика стосовно перебігу трудових відносин із суддями у контексті справ щодо вирішення у судах службово-трудових (адміністративних) спорів з приводу: правомірності рішень дисциплінарних палат ВРП щодо накладання на суддів заходів дисциплінарної відповідальності; переведення суддів; тимчасового відсторонення та продовження тимчасового відсторонення суддів; захисту права суддів на відпочинок, зокрема права на відпустку суддів. Судові рішення у відповідних справах є структурованими, містять посилання як на чинне законодавство України, так і на міжнародно-правові документи, зокрема на практику ЄСПЛ, а також мають фактично прецедентний характер, складаючись з критеріїв, правил і стандартів, зважаючи на які в кожному конкретному випадку можна встановити, чи має місце порушення трудових прав суддів, чи належним чином здійснюються відповідні правовідносини із суддями. Означене має суттєве практичне значення з огляду на те, що чинне законодавство України про працю та про судоустрій і статус суддів містить не завжди достатньо конкретні норми, зважаючи на що в практичній дійсності може відбуватись обмеження свободи праці суддів, звуження незалежності їх службово-трудової діяльності. Прикладом цього може слугувати судова практика у справах, у яких встановлювалась правомірність притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, коли вчинення дисциплінарного правопорушення мало досить широку інтерпретацію (у цьому випадку

доцільно використовувати критерії Великої Палати ВС щодо оцінки відповідності фактичної підстави притягнення судді до дисциплінарної відповідальності нормативній підставі для притягнення судді до вказаної відповідальності).

10. Аналіз справ за позовними заявами (скаргами) суддів, котрі звернулись до судового захисту своїх прав у зв'язку із припиненням трудових правовідносин дає підстави стверджувати, що наразі судова практика України в цій частині характеризується вирішенням наступних питань:

1) з'ясування можливості задоволення позовних вимог позивача-судді стосовно скасування рішення ВРП про його звільнення. Наявною є низка судових рішень, у яких ВС дійшов думки про те, що ВРП (її дисциплінарний орган) не мав жодних підстав для звільнення чи навіть для накладання дисциплінарного стягнення на суддю. У практиці розгляду ВС цих справ й прийняття ним рішень, у яких Суд встановлює незаконність звільнення, найбільш поширеними є такі тенденції порушення ВРП трудових прав суддів: а) звільнення судді на підставі умисного порушення суддею прав людини і основоположних свобод, яке за своєю тяжкістю обумовлює звільнення судді з посади судді, коли в дійсності відповідного порушення не існувало чи воно не було умисним; б) звільнення судді з метою відновлення довіри до судової влади не переслідувало цієї мети чи безпосередньо шкодило відновленню довіри до судової влади;

2) з'ясування можливості задовольнити позовну вимогу позивача-судді щодо захисту його свободи праці через визнання протиправним рішення ВРП про відмову у задоволенні заяви про звільнення з посади судді шляхом виходу у відставку. Позивач і відповідач досить часто помиляються у розумінні методики вирахування стажу, достатнього для виникнення у судді права на відставку, а також у процесі реалізації цієї методики;

3) з'ясування можливості задовольнити позовну вимогу позивача-судді про визнання дій ВР України (до 30 вересня 2016 року) такими, що порушили

процедуру звільнення судді, результатом чого стало порушення трудових прав;

4) з'ясування можливості задовольнити позовну вимогу позивача-судді щодо захисту його трудових прав, порушених «роботодавцем» у результаті невиконання обов'язків під час припинення трудових правовідносин із суддею.

11. Досвід правового регулювання виникнення службово-трудових відносин із кандидатами на посаду судді у державах-членах Європейського Союзу хоча й має спільну логіку врегулювання процедури виникнення вказаних правовідносин за участю кандидата на посаду судді, проте не є уніфікованим та, відповідно, відрізняється у різних європейських державах (у ФРН відрізняється навіть на рівні суб'єктів федерації). Також у вказаних державах-членах ЄС (Латвія, Хорватія, Німеччина, Чехія) різняться й процедури добору, призначення суддів (кількість стадій та тривалість їх здійснення, методики добору суддів). Зважаючи на досвід держав-членів ЄС, у національному законодавстві доцільно розширити нормативні вимоги до об'єму спеціальної трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді такими додатковими вимогами: 1) наявність у особи необхідних для виконання функцій судді соціальних навичок (за прикладом ФРН); 2) наявність у кандидата на посаду судді вищої юридичної освіти, здобутої на території України у вітчизняних закладах вищої освіти (за прикладом Чехії).

12. У процесі запозичення нашою державою позитивного досвіду правового регулювання перебігу трудових відносин із суддями у державах-членах ЄС слід закріпити у ст. 4 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» правило, у відповідності до якого: адміністративно-правове регулювання службово-трудової діяльності суддів має поширюватись лише на ті питання здійснення цієї діяльності, котрі не можуть врегульовуватись у повній мірі законодавством про працю; звуження спеціальним законодавством службово-трудових прав суддів може бути правомірним лише з огляду на об'єктивну потребу належного здійснення суддями своїх

службово-трудових обов’язків (за прикладом Польщі, ФРН, Чехії). Досвід закріплення у законодавстві ФРН можливості суддів впливати на законодавство про судоустрій і статус суддів (шляхом скасування норм законодавства, що, на їх думку, є неправомірними) на сьогоднішній день може в Україні відобразитись у такій аналогії: усі законопроєкти, що стосуються судоустрою та статусу суддів, повинні погоджуватись із РСУ та ВРП.

13. Аналіз правового регулювання припинення трудових відносин із суддями у Німеччині, Польщі, Хорватії та Чехії дозволяє дійти думки, що у цих державах (особливо у Польщі та ФРН) на сьогоднішній день створені та діють норми законодавства, які детально й ефективно урегульовують питання припинення трудових правовідносин із суддями. Означене дозволяє запропонувати, зважаючи на положення законодавства Польщі про судоустрій і статус суддів, встановити у Законі України «Про судоустрій і статус суддів» норму, згідно якої суддю не можна відправити у відставку у зв’язку із досягненням ним пенсійного віку, коли цей працівник виявить бажання продовжувати працювати на посаді судді й зможе довести факт, що його здоров’я дозволяє йому й далі продовжувати трудову діяльність у якості судді, а система правосуддя об’єктивно потребуватиме його трудової діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Струс-Духнич Т.В. Судова влада в період розбудови громадянського суспільства: теоретико-правові аспекти: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2012. 18 с.

2. Яворська Н.О. Правова природа трудових відносин суддів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 32. С. 293-300.

3. Декларація про державний суверенітет України: Декларація Верховної Ради Української РСР від 16.07.1990 № 55-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1990. № 31. Ст. 429.

4. Про Концепцію судово-правової реформи в Україні. Постанова Верховної Ради України від 28.04.1992 № 2296-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 30. Ст. 426.

5. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

6. Прилуцький С.В. Судова влада і громадянське суспільство: взаємозв'язок, місце та роль у правовій державі. *Правова держава*. 2010. Вип. 21. С. 342-351.

7. Сірий М.І. Судова влада та основи її організації в демократичному суспільстві. *Вісник Центру суддівських студій*. 2009. № 12. С. 5-7.

8. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545.

9. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя): Закон України від 02.06.2016 № 1401-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 28. Ст. 532.

10. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06.07.2005 № 2747-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35-36, № 37. Ст. 446.

11. Панченко М.В. Судові органи у правовому забезпеченні гідної праці

на державній службі. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 11. С. 140-144. doi: 10.32849/2663-5313/2019.11.22.

12. Панченко М.В. Теорія забезпечення гідної праці державних службовців України: монографія. Харків: Промарт, 2019. 439 с.

13. Бігун В.А. Філософсько-правове осмислення правосуддя (щодо розмежування понять «судочинство» і «правосуддя»). *Вісник Львівського національного університету ім. І. Франка*. 2009. Вип. 48. С. 21-27.

14. Демченко С.Ф. Про поняття правосуддя і доступність правосуддя. *Вісник Академії правових наук України*. 2010. № 2. С. 96-102.

15. Сібільова Н.В. Еволюція поняття «правосуддя». *Питання боротьби зі злочинністю*. 2005. Вип. 10. С. 186-196.

16. Терещенко Ю.В. Відновне правосуддя як напрямок захисту неповнолітніх. *Юридична наука*. 2015. № 8. С. 185-190.

17. Туркіна І.Є. Правосуддя як форма здійснення державної діяльності. *Теорія та практика державного управління*. 2011. № 1. С. 97-104.

18. Аверин А.В., Гроза Ю.А. Правосудие – это судопроизводство, подчиненное праву. *Вестник Владимирского юридического института*. 2017. № 2 (43). С. 120-124.

19. Зотов Д.В. Между судом и правосудием. *Судебная власть и уголовный процесс*. 2016. № 3. С. 147-148.

20. Султанов А.Р. Является ли немотивированное правосудие правосудием? *Российский судья*. 2017. № 12. С. 29-33.

21. Туманова Н.А. Правосудие – основная функция судебной власти. *Новая наука: опыт, традиции, инновации*. 2017. № 3 (4). С. 235-239.

22. Lind E.A. Thinking critically about justice judgments. *Journal of Vocational Behavior*. 2001. Vol. 58(2). P. 220-226. doi: 10.1006/jvbe.2001.1793.

23. Коментар до Кодексу суддівської етики: Додаток до Рішення РСУ від 04.02.2016 № 1 «Про затвердження Коментаря до Кодексу суддівської етики».
URL: http://www.vru.gov.ua/content/file/Komentar_R_RSU_1_04_02_2016.doc

(дата звернення: 03.03.2017).

24. Гриценко І.С., Прилуцький С.В. Судова влада і громадянське суспільство: концепт взаємодії. *Вісник кримінального судочинства*. 2015. № 1. С. 241-249.

25. Карпушова О.В. Фінансове та організаційне забезпечення суддів як проблема ефективної роботи суддів в Україні. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 248-256.

26. Логвиненко М.І. Деякі аспекти специфіки правового статусу та охорони праці суддів України. *Форум права*. 2012. № 1. С. 571-574.

27. Аргунова А.М. Трудові правовідносини у сфері державної служби. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 99-104.

28. Воловик В.В. Про трудоправовий статус державних службовців. *Право України*. 1997. № 1. С. 61-66.

29. Девізоров Д.С. Правове регулювання укладення трудового договору з особливими категоріями працівників: дис. … канд. юрид. наук. Київ, 2012. 212 с.

30. Дрозд О.Ю. Узгодження норм адміністративного та трудового права у сфері правового регулювання проходження державної служби в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 11. С. 110-114.

31. Іншин М.І. Державна служба як сфера регулювання трудового права. *Форум права*. 2011. № 3. С. 303-308.

32. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні. Харків: УВС, 2004. 337 с.

33. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудової діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України: навч. посібник. Харків: ФІНН, 2010. 672 с.

34. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 452 с.

35. Процевський В.О. Правове регулювання трудових відносин державних службовців: деякі проблеми. *Право України*. 2004. № 12. С. 96-

101.

36. Андрейчук Т.В. Сучасний стан правового регулювання обмежень і заборон стосовно трудової діяльності суддів. *Публічне право*. 2013. № 3. С. 201-209.

37. Данилова М.В. Адміністративна і трудова складові правового статусу судді як представника судової влади і працівника суду. *Вплив юридичної науки на розвиток міжнародного та національного законодавства*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12-13 квіт. 2012 р.): у 4-х т. Харків: Асоц. аспірант.-юрист., 2012. Т. 1. С. 83-84.

38. Дідиченко М.А. До питання щодо вдосконалення соціального забезпечення суддів. *Публічне право*. 2012. № 4 (8). С. 321-327.

39. Карпечкін П.Ф. Функції судів загальної юрисдикції: проблеми теорії та практики: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2005. 212 с.

40. Логвиненко М.І., Дегтяр А.О. Суддя як суб'єкт трудового права. *Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства*: матер. Міжнар. наук.-методич. конф. (м. Путивль 14-16 черв. 2012 р.). Путивль: Путивл. коледж Сумс. НАУ, 2012. С. 146-150.

41. Москвич Л.М. До питання удосконалення статусу суддів як складового елементу системи заходів підвищення ефективності судової системи. *Вісник Академії правових наук України*. 2011. № 1 (64). С. 184-197.

42. Москвич Л.М., Подкопаєв С.В., Прилуцький С.В. Статус судді: питання теорії та практики: монографія. Харків: ІНЖЕК, 2004. 360 с.

43. Чернова В.О. Поняття та зміст правового статусу суддів як суб'єктів трудового права. *Митна справа*. 2012. № 3 (81). Кн. 2. С. 183-190.

44. Штих Т.В. Правовий статус суддів як суб'єктів трудового права України: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 22 с.

45. Про Конституційний Суд України: Закон України від 13.07.2017 № 2136-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 35. Ст. 376.

46. Ярема В.А. Поняття і сутність трудових прав суддів. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 226-229.

47. Курбанов Б.Б. Щодо особливостей нормативно-правового регулювання захисту трудових прав суддів. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Право*. 2014. Вип. 2. С. 275-280.

48. Штих Т.В. Права і обов'язки судді як суб'єкта трудового права. *Форум права.* 2009. № 3. С. 686-690.

49. Аюпова Р.М. Адміністративно-правові відносини за участю господарських судів в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2017. 253 с.

50. Наконечна Г.Я. Проблеми розмежування адміністративних та інших правовідносин, що виникають під час діяльності судів. *Форум права*. 2012. № 3. С. 476-481.

51. Knol Radoja K. The Right of Access to the Court in Individual Labor Disputes. *Balkan Social Science Review*. 2019. Vol. 13. P. 7-25.

52. Дедкова Т.А. Правовое регулирование труда судей. *Правовые проблемы укрепления российской государственности*. 2009. Ч. 42. С. 117-119.

53. Бакшеева А.Д. Совершенствование государственного управления организации работы по повышению квалификации судей (мировых судей) и работников аппарата. *Вестник Сибирской академии права, экономики и управления*. 2012. № 2 (6). С. 40-41.

54. Ерёмина И.С., Карева А.А. Причины и условия совершения судебных ошибок (теоретический аспект). *Современная научная мысль*. 2013. № 3. С. 115-123.

55. Карпушова О.В. Щодо визначення змісту трудової діяльності суддів. *Наука і правоохорона*. 2014. № 4 (24). Ч. 2. С. 72-77.

56. Карпушова О.В. Правовий механізм забезпечення і реалізації трудових прав суддів: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 18 с.

57. Савенко М.Д. Питання судової реформи та незалежності суддів в Україні. *Вісник Центру суддівських студій*. 2009. № 12. С. 8-11.

58. Карпушова О.В. Особливість роботи суддів у сучасній правовій

демократичній державі.

59. Копняк М.А. Сутність та зміст принципу незалежності суддів апеляційних судів України. *Форум права*. 2017. № 1. С. 71-76.

60. Бисага Ю.М., Лемак О.В. Право на судовий захист: конституційно-правовий аспект: монографія. Ужгород: Гельветика. 2015. 207 с.

61. Верба І.О. Право на доступ до правосуддя як об'єкт наукового аналізу: юридичний аспект. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 6. С. 19-22.

62. Капля О.М. Доступність судового захисту як принцип адміністративного судочинства України. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2018. № 2. С. 57-65.

63. Кожухар А.Н. Право на судебную защиту в исковом производстве. Кишинев: Штиница, 1989. 142 с.

64. Конопльова Н.В. Поняття і сутність права працівників на судовий захист. *Форум права*. 2014. № 1. С. 271-275.

65. Мойсей Л.О. Право на судовий захист як один із способів спонукання держави до виконання конституційних гарантій із забезпечення житлом військовослужбовців. *Вісник Академії адвокатури України*. 2014. № 11. С. 95-100.

66. Конституція України: наук.-практ. комент. / В.Б. Авер'янов, О.В. Батанов, Ю.В. Баулін та ін. Харків: Право, 2003. 808 с.

67. Сульженко Ю.О. Судовий захист економічних прав та свобод людини і громадянина в Україні. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2011. № 6. С. 35-43.

68. Грень Н.М. Право на справедливий суд: проблеми доступності та публічності. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки.* 2015. № 825. С. 132-137.

69. Ванеева Л.А. Реализация конституционного права граждан на судебную защиту в гражданском судопроизводстве. Владивосток: Изд.-во Владивост. ун-та, 1988. 238 с.

70. Погребняк С.П. Основоположні принципи права (змістовна характеристика): монографія. Харків: Право, 2008. 240 с.

71. Виступ Голови Верховного Суду України, кандидата юридичних наук Я.М. Романюка (стенограма наукової доповіді на засіданні Президії НАН України 21 грудня 2016 року). *Вісник Національної академії наук України*. 2017. № 2. С. 40-47.

72. Kennedy G.J., Sossin L. Justiciability, Access to Justice and the Development of Constitutional Law in Canada. *Federal Law Review*. 2017. Vol. 45 (4). P. 707-723. doi: 10.22145/flr.45.4.10.

73. Resnik J. A2J/A2K: Access to Justice, Access to Knowledge, and Economic Inequalities in Open Courts and Arbitrations. *North Carolina Law Review*. 2018. Vol. 96. P. 101-178. doi: 10.2139/ssrn.3124450

74. Rousseau D. The Conseil Constitutionnel confronted with comparative law and the theory of constitutional justice (or Louis Favoreu's untenable paradoxes). *International Journal of Constitutional Law*. 2007.Vol. 5 (1). P. 28-43. doi: 10.1093/icon/mol043.

75. Wiseman D. The Law Society of Upper Canada and Access to Justice: Lessons from Lawyer-Licensing Reform. *Windsor Yearbook of Access to Justice*. 2013. Vol. 31 (2). P. 121-162. doi: 10.22329/wyaj.v31i2.4417.

76. Овчаренко О.М. Доступність правосуддя та гарантії його реалізації: монографія. Харків: Право, 2008. 304 с.

77. Про Регламент Конституційного Суду України: Постанова Конституційного Суду України від 22.02.2018 № 1-пс/2018. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0001710-18 (дата звернення: 01.03.2018).

78. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 9-10, № 11-12, № 13. Ст. 88.

79. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40-41,

№ 42. Ст. 492.

80. Господарський процесуальний кодекс України: Закон України від 06.11.1991 № 1798-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 6. Ст. 56.

81. Запорожець І.Г. Правові основи трудової діяльності суддів і особливості їх виникнення. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. Вип. 25. С. 121-128.

82. Карпушова О.В. Правовий механізм забезпечення і реалізації трудових прав суддів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Дніпропетровськ, 2016. 211 с.

83. Сердюк О.В. Оцінювання якості в адмініструванні судової діяльності: проблеми операціоналізації. *Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія*. 2011. № 11. С. 299-306.

84. Качалова О.В. Своевременность рассмотрения уголовных дел и эффективность суда: Европейский опыт. *Уголовно-процессуальные и криминалистические средства обеспечения эффективности уголовного судопроизводства*: матер. Междунар. науч.-практич. конф. (г. Иркутск, 25-26 сент. 2014 г.) / отв. ред.: А.А. Протасевич. Иркутск: Байкал. гос. ун-т, 2014. С. 123-129.

85. Печевиста Л.П. Ефективна судова влада як основа формування судового конституціоналізму в Україні. *Конституційно-правові академічні студ*ії. 2017. № 2. С. 67-72.

86. Чуприна Ю.Ю. Міжнародні стандарти ефективності судової влади. *Теорія та практика державного управління*. 2011. Вип 1 (32). С. 446-452.

87. Яновська О.Г., Іванов М.С. Ефективність судової влади в Україні: виклики сьогодення. *Юридичний вісник*. 2014. № 4. С. 53-57.

88. Усенков И.А. Основные критерии специализации судебных органов. *Международный научно-исследовательский журнал*. 2018. № 1 (67). Ч. 2. С. 167-169. doi: 10.23670/IRJ.2018.67.151.

89. Фофанова А.Ю. Критерии оценки эффективности мотивации труда госслужащих в организации. *Ceteris Paribus*. 2016. № 1-2. С. 63-66.

90. Цинченко Г.М. Ювенальная юстиция – путь к разрушению семьи в России. *Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире*. 2013. Т. 3. № 4. С. 68-76.

91. Згама А.О. Повноваження суду апеляційної інстанції у господарському процесі: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.04. Одеса, 2012. 19 с.

92. Albers P. Improving the quality of courts. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2013. № 6-1 (2). С. 204-207.

93. Підкуркова І.В. Оцінювання рівня задоволеності громадян якістю окремих аспектів функціонування суду (за результатами опитування у господарському суді Дніпропетровської області). *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія*. 2013. № 5 (19). С. 262-268.

94. Поздняков М.Л. Критерии оценки качества работы судей и дисциплинарная ответственность. СПб.: ИПП ЕУ СПб, 2014. 70 с.

95. Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів (ISO 9000:2005, IDT): ДСТУ ISO 9000:2007. Київ: Держспоживстандарт України, 2008. 29 с.

96. Белоцерковский А.В. О «качестве» и «количестве» образования. *Экономика образования*. 2011. № 3. С. 41-46.

97. Нугаев Р.М., Нугаев М.А. Качество жизни в трудах социологов США. *Социологические исследования*. 2003. № 3. С. 100-105.

98. Сіменко І.В. Якість систем управління підприємствами: методологія, організація, практика: монографія. Донецьк: ДонНУЕТ, 2009. 394 с.

99. Сурмач М.Ю. Качество жизни подростков Республики Беларусь: связь со здоровьем: монография. Гродно: Гродн. гос. мед. ун-т, 2013. 227 с.

100. Щудло С.А. Якість вищої педагогічної освіти: чинники та механізми забезпечення в умовах сучасного суспільства: дис. … д-ра соц. наук: 22.00.04. Харків, 2013. 413 с.

101. Planning the Quality of Education. The Collection and Use of Dala for Infotmed Decisionmaking / ed. by K. Ross [et al]. Paris: UNESCO, 1990. 160 p.

102. Орєхов С.М. Адміністративно-правове регулювання в галузі стандартизації, якості продукції, метрології і сертифікації: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2011. 20 с.

103. Блащук Т.В. Поняття якості в праві України. *Підприємництво, господарство і право*. 2011. № 3 (183). С. 11-13.

104. Матронина Л.Ф. Концептуализация категории «качество» в историко-философской ретроспективе. *Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации*. 2009. № 142. С. 61-67.

105. Маякова А.В. Мультиаспектность философской категории «качество». *Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7: Философия. Социология и социальные технологии*. 2015. № 4. С. 113-120.

106. Маякова А.В. Производственный, экономический и управленческий аспекты категории «качество» в постнеклассической философии. *Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент*. 2016. № 1. С. 204-213.

107. Артюхова І.В. Історичні та сучасні погляди на категорію «якість». *Вчені записки Кримського інженерно-педагогічного університету. Серія: Економічні науки*. 2007. Вип. 1. С. 28-30.

108. Азгальдов Г.Г., Райхман Э.П. О квалиметрии. Москва: Стандарт, 1972. 172 с.

109. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

110. Субетто А.И. Проблемы независимости в методологии оценивания качества. *Методология и практика оценивания продукции*. Ленинград: ЛДНТП, 1990. С. 84-90.

111. Бенедик В.І. Особливості структурної будови норм адміністративного процесуального права України. *Юрист України*. 2011. № 4 (17). С. 59-64.

112. Лебідь В.І. Співвідношення Цивільного кодексу України та інших кодексів України: окремі питання предмету правового регулювання. *Юридична наука*. 2011. № 2. С. 45-49.

113. Смоляр О.А. Державний та громадський контроль у сфері місцевого самоврядування: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.02. Харків, 2017. 20 с.

114. Тактико-спеціальна підготовка: навч. посібник / О.Г. Комісаров, А.О. Собакарь, Е.Ю. Соболь та ін. Дніпро: ДДУВС, 2017. 277 с.

115. Докторова Ж.П. Вимоги щодо якості нормопроектування: порівняльний аналіз ЄС та України. *Збірник тез лекцій з питань нормопроектування*. Київ: Мін'юст України, 2005. С. 9-11.

116. Хавронюк М.І. Законодавчі ініціативи і кримінальний закон. *Наукові записки Харківського економіко-правового університету*. 2004. № 1. С. 122-127.

117. Косович В.М. Загальнотеоретичні аспекти удосконалення нормативно-правових актів України: дис. д-ра юрид. наук. Львів, 2015. 488 с.

118. Зайцев Ю.Є. Проблема якості закону у практиці Європейського суду з прав людини. *Міжнародний форум з практики Європейського суду з прав людини*: матер. Міжнар. форуму (30 лист. – 2 груд. 2012 р.). Львів: ЛНУ, 2012. С. 181-187.

119. Кравченко М.Г. Основні ознаки та вимоги до якісного закону. *Адміністративне право і процес*. 2013. № 4 (6). С. 4-17.

120. Подорожна Т.С. Якість закону як основа забезпечення законності та правопорядку в Україні. *Правове регулювання суспільства та проблем*

юридичної техніки: матер. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Івано-Франківськ, 14 груд. 2015 р.). Івано-Франківськ: Лаборат. академ. дослідж. прав. регул. та юрид. техн., 2015. С. 20-25.

121. Ткачук А.Ф., Науменко С.В. Законодавчий процес та якість закону: як досягти гармонії. Київ: Ін-т громадян. сусп., 2005. 44 с.

122. Москвич Л.М. Ефективність судової системи: концептуальний аналіз: монографія. Харків: ФІНН, 2011. 384 с.

123. Демченко С.Ф. Складники ефективності господарського судочинства. *Вісник Академії управління МВС*. 2010. № 2 (14). С. 21-27.

124. Соловйов І.М. Проблеми підвищення ефективності діяльності адміністративних судів: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Харків, 2015. 19 с.

125. Іванченко О.Ю. Система критеріїв оцінювання ефективності діяльності судів під час надання судових послуг. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 11. С. 222-225.

126. Комаров А.А., Пронина М.Г., Саркисова Э.А. Право и качество продукции: учеб. пособие. Минск: Беларусь, 1981. 158 с.

127. Evaluation of the quality of adjudication in courts of law: Principles and proposed Quality Benchmarks / ed. by A. Savela; Quality Project of the Courts in the Jurisdiction of the Court of Appeal of Rovaniemi, Finland. Oulu: Painotalo Suomenmaa, 2006. 79 p.

128. Карпушова О.В. Поняття якості роботи суддів. **ТЕЗИ**.

129. Пархоменко В.М. Концепція розвитку бухгалтерського обліку, контролю та аналізу витрат на якість продукції: автореф. дис. … д-ра економ. наук: 08.00.09. Житомир, 2011. 36 с.

130. Вільгушинський В.М. Правове регулювання суддівської етики: стан та перспективи розвитку. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Юридичні науки*. 2014. Вип. 99. С. 125-128.

131. Самойлов М.Л. Оценка профессиональной деятельности судьи. *Прецеденты и позиции*. 2014. Вып. 3. С. 38-43.

132. Основні принципи незалежності судових органів: Міжнародні принципи, схвалені резолюціями ГА ООН 40/32 від 29.11.1985 та 40/146 від 13.12.1985. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_201 (дата звернення: 17.12.2017).

133. Commentary on the Bangalore Principles of Judicial Conduct. Vienna: U.N. Office on Drug and Crime, 2007. 175 p.

134. Аскеров С.С. Принцип незалежності і недоторканності суддів у кримінальному процесі України та Азербайджану: порівняльно-правове дослідження: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.09. Київ, 2008. 199 с.

135. Городовенко В.В. Незалежність суддів і самостійність судів у контексті нового етапу судово-правової реформи. *Вісник Академії правових наук України*. 2011. № 3. С. 206-215.

136. Кучинська О.П., Циганюк Ю.В. Системність поняття «незалежність суду». *Вісник кримінального судочинства*. 2016. № 4. С. 94-100.

137. Рачинський А.П., Огилько А.В. Незалежність суддів як передумова функціонування самостійної й авторитетної судової влади, що відповідає європейській системі цінностей та стандартів захисту прав людини. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія: Державне управління*. 2016. № 1. С. 66-74.

138. Сліпенюк В.В. Забезпечення незалежності суддів як одне із завдань Вищої ради правосуддя. *Правова держава*. 2017. Вип. 27. С. 19-24.

139. Шульгач Н.М. Поняття та сутність принципу незалежності суддів. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2011. Вип. 6. С. 227-230.

140. Незалежність суддів: міжнародні стандарти та національна практика: навч.-практ. посібник / Л.А. Луць, М.Д. Савенко, В.В. Городовенко та ін. Київ: Поліграф-Експрес, 2008. 128 с.

141. Al-Qaisi N.Th. ‘Athara Aldamanat Altaadibiat Lilqudat Fi Taeziz Mabda Aistiqlal Alqada’: Dirasatan Mqarn [The Impact of Disciplinary Guarantees

for Judges in Promoting the Principle of Independence of the Judiciary: A Comparative Study]. *Dirasat Shari*. 2017. Vol. 44(1). P. 271-293. doi: 10.12816/0040686. (араб. мовою).

142. Epstein R.A. The independence of judges: The uses and limitations of public choice theory. *Brigham Young University Law Review*. 1990. P. 827-856.

143. Kaye J.S. Safeguarding a Crown Jewel: Judicial Independence and Lawyer Criticism of Courts. *Hofstra Law Review*. 1996. Vol. 25 (3). P. 703-728.

144. Noble R.L. Lions or Jackals? The Independence of the Judges in Rex v. Hampden. *Stanford Law Review*. 1962. Vol. 14 (4). P. 711-761. doi: 10.2307/1227251.

145. Walker J. What Will Guard the Guardians?: Combating Threats to an Independent Judiciary Through Lessons Learned from Theories of Inherent Executive Power. *University of Cincinnati Law Review*. 2018. Vol. 85. P. 1-55.

146. Wu Ch.-H. Mission (IM) Possible: Could the WTO Save Chinese Courts?. *National Taiwan University Law Review*. 2008. Vol. 3(2). P. 61-110.

147. Zagel J., Winkler A. The Independence of Judges. *Mercer Law Review*. 1995. Vol. 46. P. 795-834.

148. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25-26. Ст. 131.

149. Рішення у справі за конституційним поданням Верховного Суду України про офіційне тлумачення положень частин першої, другої статті 126 Конституції України та частини другої статті 13 Закону України «Про статус суддів»: Рішення Конституційного Суду України від 01.12.2004 № 19-рп/2004 у справі № 1-1/2004 про незалежність суддів як складову їхнього статусу. *Офіційний вісник України*. 2004. № 49. Ст. 3220.

150. Рішення у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статті 36, пунктів 20, 33, 49, 50 статті 71, статей 97, 98, 104, 105 Закону України «Про Державний бюджет України на 2007 рік»: Рішення

Конституційного Суду України від 18.06.2007 № 4-рп/2007 у справі № 1-23/2007 про гарантії незалежності суддів. *Офіційний вісник України*. 2007. № 54. Ст. 2184.

151. Про незалежність судової влади: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 13.06.2007 № 8. *Вісник господарського судочинства*. 2007. № 4. С. 6.

152. Щодо незалежності суддів від незаконного втручання з боку правоохоронних органів: Звернення РСУ від 21.06.2013 № 27. URL: https://ips.ligazakon.net/document/MUS20707. (дата звернення: 19.12.2017).

153. Про визнання такими, що порушують незалежність, цілісність та єдність судової системи України, Пропозицій Робочої групи Конституційної комісії з питань правосуддя щодо внесення змін до ст. 128 та підп. 2 п. 19 розділу XV Перехідних положень Конституції України: Рішення РСУ від 03.09.2015 № 88. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS25415.html (дата звернення: 24.01.2018).

154. Сенюк Дж.Т.Дж. Довіра громадян до судів і суддів. *Судова апеляція*. 2009. № 3 (16). С. 95-105.

155. Стеценко Ю.В. До поняття об'єктивності в судочинстві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 10-1(2). С. 118-120.

156. Зварич Р.В. Втілення морально-етичних засад суспільства у правозастосуванні (теоретико-правові аспекти). *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. 2013. № 7. С. 65-71.

157. Музиченко А.М. Порушення правил суддівської етики – підстава дисциплінарної відповідальності судді: межі застосування. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Юридичні науки*. 2011. Вип. 87. С. 84-87.

158. Овсяннікова О.О. Професійна етика суддів та працівників суду як

чинник, що впливає на формування громадської думки. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 8. С. 196-200.

159. Паришкура В.В. Порушення правил суддівської етики як підстава дисциплінарної відповідальності судді (деякі практичні аспекти). *Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку*: мат. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ужгород, 15-16 лист. 2013 р.). Херсон: Гельветика, 2013. С. 234-235.

160. Сьома М.С. Наукові засади формування ціннісно-етичної складової у підготовці професійних суддів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Львів, 2015. 192 с.

161. Таційй Л.В. Етика судді та особливості її нормативної регламентації. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2014. № 1 (76). С. 75-85.

162. Чорнобук В.І. Етика суддівського корпусу – необхідна умова захисту єдності та незалежності судової системи України. *Слово Національної школи суддів України*. 2013. № 3 (4). С. 79-92.

163. Бороева В.Л. Проблемы формирования этических основ профессионального поведения судей. *Социально-гуманитарные аспекты современного российского правосудия*: мат. Всерос. заоч. науч.-практич. конф. (г. Нижний Новгород, 17 окт. 2014 г.). Н. Новгород: Изд. ПФ РГУП, 2015. С. 264-268.

164. Муратов Р.Е. Этика судьи как элемент профессиональной правовой культуры. *Инновации и инвестиции*. 2014. № 10. С. 228-233.

165. Dickey J.M. Comment: Judges as Legislators? The Propriety of Judges Drafting Legislation. *McGeorge Law Review*. 1997. Vol. 29(1). P. 111-139.

166. Gang C.A.O. Lùn Fǎguān De Juésè Lúnlǐ [On the Moral Role of Judges]. *Lúnlǐ Xué Yánjiū = Ethics Research*. 2004. Vol. 5. P. 65-70. (кит. мовою).

167. Jacobs D. The Secret Life of Judges: The John F. Sonnett Memorial Lecture. *Fordham Law Review*. 2006. Vol. 75. P. 2855-2863.

168. Mustard D.B. Racial, ethnic and gender disparities in sentencing: Evidence from the U.S. federal courts. *The Journal of Law and Economics*. 2001. Vol. 44 (1). P. 285-314.

169. Resnik J. On the bias: Feminist reconsiderations of the aspirations for our judges. *Southern California Law Review*. 1987. Vol. 61. P. 1877-1944.

170. Shweder S.S. Judicial Limitations in ADR: The Role and Ethics of Judges Encouraging Settlements. *Georgetown Journal of Legal Ethics*. 2007. Vol. 20 (1). P. 51-71.

171. Нестерчук Л.П. Етичні основи в діяльності суддів України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. Вип. 47. С. 212-216.

172. Микієвич М.М., Іваночко І.Б. Новий кодекс суддівської етики: гармонізація з міжнародними стандартами. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2014. Вип. 121. Ч. І. С. 117-125.

173. Европейская хартия о законе «О статусе судей»: Хартия от 10.07.1998. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_236 (дата звернення: 25.05.2017).

174. Кодекс суддівської етики: Кодекс, затверджений XI черговим з'їздом суддів України 22 02.2013. URL: https://court.gov.ua/userfiles/Kodex%20sud%20etiki(1).pdf (дата звернення: 28.03.2017).

175. Панченко М.В. Загальноправові принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2018. Вип. 50. Т. 3. С. 95-98.

176. Муравенко О.Ю. Особливості правової природи принципу законності. *Публічне право*. 2012. № 2. С. 380-385.

177. Муравенко О.Ю. Роль і місце прокуратури в забезпеченні законності в державному управлінні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2014. 203 с.

178. Щодо суддів: незалежність, ефективність та обов'язки: Рекомендація Комітету Міністрів Ради Європи державам-

членам CM/Rec (2010) 12 від 17.11.2010. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_a38 (дата звернення: 18.12.2017).

179. On the Independence, Efficiency and Role of Judges and the Relevance of its Standards and Any Other International Standards to Current Problems in These Fields: Recommendation of the Consultative Council of European Judges R (94) 12, 23.11.2001. URL: https://www.csm.it/documents/46647/0/Opinion+No.+1+%282001%29.pdf/b9390a06-b5ca-4eed-9069-19b1952db4eb (дата звернення: 18.12.2017).

180. Report on the Independence of the Judicial System CDL-AD(2010)004, 16.03.2010. Part I: The Independence of Judges. Adopted by the Venice Commission at its 82nd Plenary Session (Venice, 12-13 March 2010) / European Commission for Democracy through Law (Venice Commission). Strasbourg: Council of Europe, 2010. 18 p.

181. Compilation of Venice Commission Opinions and Reports Concerning Courts and Judges CDL-PI(2015)001, 05.03.2015 / European Commission for Democracy through Law (Venice Commission). Strasbourg: Council of Europe, 2015. 97 p.

182. Васельцова И.А., Бродецкий А.Б., Черкасова Л.Н. Формирование профессионально значимых качеств будущих специалистов строительного профиля на транспорте средствами атлетической гимнастики. *Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта*. 2017. № 4 (146). С. 38-42.

183. Москвич Л.М. Щодо системності заходів судової реформи. *Право України*. 2014. № 11. С. 233-242.

184. Карпушова О.В. Ознаки та критерії якісної роботи суддів. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 1 (16), Т. 4. С. 135-138.

185. Черновський О.К. Шляхи вдосконалення професійно-психологічного відбору суддівських кадрів. *Наше право*. 2013. № 9. С. 191-195.

186. Москвич Л.М. Концепція оцінки ефективності судової системи. *Вісник Академії правових наук України*. 2012. № 2 (69). С. 190-201.

187. Стефанчук М.О. Добросовісність як ознака правомірної поведінки фізичної особи у публічних правовідносинах. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 6. С. 43-45.

188. Дерюгина Т.В. Добросовестность участников гражданских правоотношений как предел и принцип права. *Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 5: Юриспруденция*. 2013. № 3 (20). С. 51-55.

189. Барбакадзе Е.Т. Гарантии объективного и справедливого судебного разбирательства гражданских дел в судах общей юрисдикции: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.15. Саратов, 2014. 177 с.

190. Мартышкин В.Н., Гавин А.С. Компетентность судьи – гарантия эффективной защиты личности от необоснованного заключения под стражу. *Российское правосудие*. 2010. № 9. С. 73-80.

191. Анонова С.И. К вопросу об организаторских способностях менеджеров (руководителей) в зарубежной и отечественной психологии**.** *Вестник Бурятского государственного университета*. 2012. № 5. С. 35-41.

192. Шпенов Д.Ю. Шляхи підвищення рівня кваліфікації та компетентності суддів в Україні. *Форум права*. 2017. № 1. С. 205-211.

193. Умерова Г.А. Определение критериев аналитической компетентности: выбор инструментария в педагогическом эксперименте. *Педагогический эксперимент: подходы и проблемы*. 2016. № 2. С. 87-95.

194. Харченко О.В. Ефективність професійної діяльності. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2010. Вип. 8. С. 202-210.

195. Туркіна І.Є. Судова влада як соціальний феномен. *Державне будівництво*. 2011. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2011_1_35 (дата звернення: 25.03.2017).

196. Карпушова О.В. Забезпечення і реалізація трудових прав суддів: аспект оптимізації. *Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23-24 лип. 2015 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публічного права, 2015. С. 68-71.

197. Карпушова О.В. Загальнотеоретична сутність трудової діяльності суддів. *Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 черв. 2015 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публічного права, 2015. С. 80-83.

198. Буда Т.Й. Соціологічний підхід до оцінки функціонування судової гілки влади і роботи судів як соціальних інституцій. *Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід:* мат. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 08-09 квіт. 2016 р.). Тернопіль: Економічна думка, 2016. С. 110-113.

199. Підкуркова І.В. Використання соціологічних методів у дослідженні роботи суду. *Проблеми законності*. 2017. Вип. 139. С. 247-253.

200. Ярема В.А. Проблеми механізму реалізації трудових прав суддів в умовах судової реформи. *Митна справа*. 2015. № 5, ч. 2. С. 307-313.

201. Ярема В.А. Історичний генезис становлення та розвитку трудових прав суддів у світі та Україні. *Форум права.* 2015. № 3. С. 230-235.

202. Hladky V. The Structure of the System of Corruption Crime Subjects according to the Legislation of Ukraine. *Path of Science*. 2019. Vol. 5(4). P. 8-21. doi: 10.22178/pos.45-4.

203. Hladky V.V. Criminometric Analysis of Corruption Permissiveness and Conditions of Pricing in Corrupt Services. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2019. Vol. 26(2). P. 22–34. doi: 10.31359/1993-0909-2019-26-2-22.

204. Jakovina D. Vrednovanje rada sudaca u Republici Hrvatskoj: prikaz Metodologije izrade ocjene sudaca. *Sveske za javno pravo*. 2015. № 19. S. 57-61.

205. Карпушова О.В. Сучасний стан регулювання правового механізму забезпечення і реалізації трудових прав суддів. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Право*. 2015. № 3-2. Т. 4. С. 57-59.

206. Галайденко Т.В. Фінансово-правові гарантії принципу незалежності судді. *Вісник Вищої Ради юстиції*. 2010. № 4. С. 19-31.

207. Дідиченко М.А. Стан соціального забезпечення суддів в умовах проведення судової реформи. *Форум права*. 2012. № 2. С. 183-187.

208. Кравчук Г.А. Державна судова адміністрація України як один із головних розпорядників бюджетних коштів у фінансуванні судової влади. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 9. С. 50-61.

209. Кравчук Г.А. Правові основи фінансування судової влади в Україні: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2011. 20 с.

210. Пилипчук П.П. Належне фінансування судової влади як одна з гарантій самостійності судів і незалежності суддів. *Вісник Верховного Суду України*. 2005. № 1. С. 4-8.

211. Хливнюк А.М. Правовий статус Державної судової адміністрації: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Київ, 2009. 22 с.

212. Леськів С.Р., Машталір Х.В., Цибульський Ю.І. Фінансування судової гілки влади України як гарантія суддівської незалежності. *Молодий вчений*. 2017. № 5 (45). С. 249-253.

213. Чорнобук В.І. Реалізація принципу належного фінансового забезпечення судової влади у законодавстві України. *Теорія і практика інтелектуальної власності*. 2013. № 3. С. 78-84.

214. Гладкий В.В. Долгосрочные перспективы преобразований в Украине в свете антикоррупционной политики. *Юридичні науки: проблеми та перспективи*: матер. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Івано-Франківськ, 19-20 трав. 2017 р.): у 2-х ч. Херсон: Гельветика, 2017. Ч. 2. С. 50-53.

215. Москвич Л.М. Належне фінансове забезпечення судів як передумова їх ефективної роботи. *Проблеми законності*. 2010. Вип. 110. С. 157-165.

216. Овчаренко О.М. Належне фінансове забезпечення суддів як гарантія їх незалежності. *Проблеми законності*. 2012. Вип. 120. С. 258-266.

217. You pay peanuts, you get monkeys, або Чому дешеві судді – це надто дорого. URL: http://cost.ua/news/585-salaries-of-judges (дата звернення: 30.09.2017).

218. Про фінансове забезпечення діяльності судів, інших органів та установ у системі правосуддя: Лист ДСА України Прем'єр-міністрові України від 12.03.2020 № 11-4897/20. URL: https://dsa.court.gov.ua/userfiles/media/dsa_pres_slujba_2019/dsa_pres_slujba_2020/KMU_copy.pdf (дата звернення: 14.03.2020).

219. Остапенко Ю.О. Правове регулювання трудових прав в Україні до завершення Української революції. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 3. Т. 2. С. 11-15. doi: 10.32844/2618-1258.2019.3-2.2.

220. Панченко М.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.

221. Лаптєв С.С. Правова природа службових прав судді адміністративного суду. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. Вип. 28. С. 331-342.

222. Карпушова Е.В. Особенности регулирования труда судей: международно-правовой аспект. *Право и политика.* 2015. № 4. С. 118-121.

223. Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя 1983 р. URL: http://www.judges.org.ua/d5.htm (дата звернення: 14.09.2017).

224. Про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція від 04.11.1950. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. С. 270.

225. Про стан забезпечення незалежності суддів в Україні: Щорічна доповідь за 2017 рік, затверджена рішенням Вищої ради правосуддя від 13.02.2018 № 463/0/15-18. Київ: ВРП, 2018. 225 с.

226. Карпушова О.В. Трудоправовий аспект проблематики організаційного забезпечення суддів. **ТЕЗИ.**

227. Пєтков С.В. Проблема раціонального використання часу в управлінській діяльності як основа ефективного менеджменту в органах внутрішніх справ України. *Право і безпека*. 2005. № 4. С. 79-82.

228. Стан здійснення правосуддя у 2016 році: Доповідь Голови Верховного Суду України Я.М. Романюка на XIV позачерговому з'їзді суддів України. URL: http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/7574539A85ADDC8BC22580E300505838?OpenDocument&year=2017&month=03& (дата звернення: 25.02.2018).

229. Карпушова О.В. Проблеми, що шкодять ефективній та якісній роботі суддів в Україні.

230. Кадровий дефіцит та надмірне навантаження в суді / Прес-служба Тростянецького районного суду Сумської області, 27 трав. 2019 р. URL: https://tr.su.court.gov.ua/sud1818/pres-centr/news/716040/ (дата звернення: 19.06.2019).

231. Суддя-спікер Печерського суду Марія Пилаєва: Суд вже кілька років працює в надзвичайних умовах. *Судово-юридична газета*. 2019, 12 червня. URL: https://court.gov.ua/press/interview/726881/ (дата звернення: 19.06.2019).

232. Василик А.В. Безпека праці як чинник формування гідної праці в Україні. *Формування ринкової економіки*. 2012. Спец. вип. Т. 1. С. 187-195.

233. Івчук Ю.Ю. Співвідношення понять «безпечні і здорові умови праці (безпека праці)» і «соціальний захист (соціальна безпека)». *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2015. № 4. С. 8-12.

234. Коляда Т.А. Безпечні умови праці як визначальна складова концепції гідної праці: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ.* 2010. № 3. С. 292-300.

235. Гладкий В.В. Общественное давление на суд как Legitimacy-Threatening Power. *Юридичні науки: проблеми та перспективи*: матер. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Івано-Франківськ, 19-20 трав. 2017 р.). Херсон: Гельветика, 2017. Ч. 2. С. 77-80.

236. Про забезпечення охорони судів, інших органів та установ судової системи, а також установ судових експертиз: Постанова КМУ від 09.11.2015 № 906. *Офіційний вісник України*. 2015. № 90. Ст. 3042. [втрата

чинності від 05.12.2017].

237. Щодо неналежної охорони судів: Рішення РСУ від 06.10.2016 № 69. URL: http://rsu.gov.ua/uploads/article/risenna-rsu-no-69-vid-06102016-s-0dce6b9dcf.pdf (дата звернення: 04.02.2017).

238. Про затвердження переліків судів, органів та установ системи правосуддя, охорона яких здійснюється підрозділами Національної поліції та Національної гвардії: Постанова КМУ від 01.12.2017 № 902. *Офіційний вісник України*. 2017. № 98. Ст. 2990.

239. Про звернення Ради суддів України до Міністерства внутрішніх справ України та ДСА України: Рішення Ради суддів України від 20.02.2018 № 11. URL: http://rsu.gov.ua/uploads/article/risenna-rsu-no-11-vid-20022018-s-6a50092f37.pdf (дата звернення: 14.10.2019).

240. Про затвердження Положення про Службу судової охорони: Рішення ВРП від 04.04.2019 № 1051/0/15-19. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/1051_04.04_.2019_.doc (дата звернення: 24.04.2019).

241. Про затвердження змін до Положення про Службу судової охорони: Рішення ВРП від 03.12.2019 № 3300/0/15-19. URL: https://hcj.gov.ua/doc/doc/1035 (дата звернення: 04.12.2019).

242. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст. 379.

243. Про охоронну діяльність: Закон України від 22.03.2012 № 4616-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 2. Ст. 8.

244. Чернушенко А.В. Проблеми правосуддя – до нагального вирішення. *Вісник Центру суддівських студій*. 2009. № 12. С. 4-5.

245. Вільгушинський М.Й. Взаємодія судів з органами державної влади, місцевого самоврядування та громадськістю: шляхи наукового пошуку. *Часопис цивільного і кримінального судочинства*. 2012. № 2 (5). С. 66-74.

246. Городовенко В.В. Актуальні проблеми забезпечення відкритості

судової влади. *Вісник Верховного Суду України*. 2011. № 12. С. 22-27.

247. Каблак П.І. Взаємовідносини судової влади та громадськості (правові і організаційні аспекти): дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Львів, 2015. 211 с.

248. Овсяннікова О.О. Громадська рада доброчесності як інститут відновлення довіри громадськості до судової влади та подолання корупції в судовій системі. *Право України*. 2017. № 1. С. 71-79.

249. Овсяннікова О.О. Належна (справедлива) судова процедура як гарантія довіри громадськості до судової влади. *Право України*. 2015. № 7. С. 128-135.

250. Підкуркова І.В. Дослідження якості роботи суду з використанням методу карток громадянського звітування як ефективний засіб оцінки та моніторингу судової діяльності. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія*. 2016. № 3. С. 176-184.

251. Кравчук В.М., Кравчук В.М. Громадський контроль судової влади як спосіб відновлення довіри суспільства до судів та суддів. *Актуальні проблеми правознавства*. 2016. № 3. С. 11–16.

252. Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів: Закон України від 03.10.2017 № 2147-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 48. Ст. 436.

253. Поліщук А.О. Роль громадянського суспільства у запобіганні і протидії корупції у системі правосуддя України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2017. Вип. 78. С. 120-127.

254. Карпушова Е.В. Обеспечение безопасных условий работы судей в Украине.

255. Про стан забезпечення незалежності суддів в Україні: Щорічна доповідь за 2018 рік, затверджена рішенням Вищої ради правосуддя

від 28.03.2019 № 991/0/15-19. Київ: ВРП, 2019. 127 с.

256. Карпушова Е.В. Проблемы обеспечения надлежащих условий работы судей в Украине.

257. Про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами: Угода від 14.06.1994. *Офіційний вісник України*. 2006. № 24. Ст. 1794 [втрата чинності від 01.09.2017].

258. Яковюк І.В. Адаптація і гармонізація законодавства в умовах інтеграції: проблема співвідношення. *Вісник Академії правових наук України*. 2012. № 4 (71). С. 29-42.

259. Про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014. *Офіційний вісник України*. 2014. Т. 1. № 75. Ст. 2125.

260. Муравйов В.І., Мушак Н.Б. Гармонізація законодавства України з правом Європейського Союзу в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. *Віче*. 2013. № 8. С. 12-18.

261. Сюр Н.В. Правова інтеграція України до Європейського Союзу: теоретико-правове дослідження: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2006. 19 с.

262. Європейський проект та Україна: монографія / А.В. Єрмолаєв, Б.О. Парахонський, Г.М. Яворська та ін. Київ: НІСД, 2012. 192 с.

263. Бєдова О.А. Сутність організаційного забезпечення адаптації законодавства України до acquis ЄС. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 6. С. 117-120.

264. Грищак С.В. Теоретичні основи адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. *Форум права*. 2012. № 4. С. 273-277.

265. Губанов О.О. Етапи адаптації українського законодавства у сфері публічної служби до acquis communautaire Європейського Союзу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2017. Т. 2.

Вип. 44. С. 20-24.

266. Євглевська О.Л. Адаптація законодавства як умова майбутнього членства України в Європейському Союзі. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2009. № 17. С. 118-129.

267. Третякова Л.Д. Особливості розуміння поняття «адаптація законодавства України з охорони праці» з огляду на інтеграцію до Європейського Союзу. *Проблеми охорони праці, промислової та цивільної безпеки*. 2017. № 1. С. 258-261.

268. Пархоменко Н.М. Гармонізація законодавства України з європейським та міжнародним правом: методи, етапи, види. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 1. С. 338-342.

269. Ткаченко В.В. Понятійний апарат адаптації інформаційного законодавства України до європейських правових стандартів в умовах розвитку інформаційного суспільства. *Приватне та публічне право*. 2017. № 1. С. 82-88.

270. П'єбіяк Л. Умови приєднання до ЄС відповідно до Угоди про асоціацію між Польщею та ЄС 1991 року щодо судової гілки, прокуратури та правових послуг. *Судова реформа в Україні: європейський вектор*: матер. III Судово-правового форуму (м. Київ, 19-20 бер. 2015 р.). Київ: Юрид. практ., 2015. С. 37-39.

271. Татаренко В.Б. Євроінтеграційні процеси в судовій владі України. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Серія: Політологія*. 2009. Т. 122. Вип. 109. С. 115-120.

272. Вавженчук С.Я. Направления совершенствования механизма защиты и охраны конституционных трудовых прав. *Вестник Поволжского института управления*. 2013. № 1. С. 16-21.

273. Денисевич А.Ю. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу. *Форум права*. 2014. № 2. С. 104-107.

274. Кілімов В.С. До питання про адаптацію законодавства про працю України до законодавства Європейського Союзу. *Юрист України*. 2012. № 4.

С. 108-113.

275. Мельник К.В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм. *Форум права*. 2011. № 1. С. 645-651.

276. Середа О.Г. Європейські міжнародні стандарти організації праці: постановка проблеми. *Нові завдання та напрямки розвитку юридичної науки у XXI столітті*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 26-27 лют. 2016 р.). Одеса: Фенікс, 2016. С. 148-151.

277. Телічко О.А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів. *Юридична наука і практика*. 2011. № 1. С. 24-30.

278. Цесарський Ф.А. Актуальні проблеми укладення трудових договорів в сучасних умовах економічного та технологічного розвитку суспільства. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 65. С. 490-496.

279. Філатов О.В. Судова реформа: наступні кроки. *Судова реформа в Україні: європейський вектор*: матер. ІІІ Судово-правового форуму (м. Київ, 19-20 бер. 2015 р.). Київ: Юрид. практ., 2015. С. 73-78.

280. Чудик Н.О. Судова реформа – вагомий крок до європейського правосуддя. *Актуальні проблеми правознавства*. 2017. Вип. 3 (11). С. 193-196.

281. Про судоустрій України: Закон України від 07.02.2002 № 3018-ІІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 27-28. Ст. 180 [втрата чинності від 03.08.2010].

282. Про статус суддів: Закон України від 15.12.1992 № 2862-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 8. Ст. 56 [втрата чинності від 01.01.2012].

283. Питання Комісії з питань правової реформи: Указ Президента України від 07.08.2019 № 584/2019. *Офіційний вісник Президента України*. 2019. № 18. Ст. 696.

284. Про комісію з питань реформування судової системи України: Розпорядження Президента України від 26.05.2005 № 1066/2005-рп.

URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1066/2005-рп (дата звернення: 03.01.2017) [втрата чинності від 27.12.2005].

285. Про Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів: Указ Президента України від 10.05.2006 № 361/2006. *Офіційний вісник України*. 2006. № 19. Ст. 1376.

286. Андрієнко В.О. Систематизація чинників та джерел загроз економічній безпеці діяльності аграрних підприємств. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2017. № 4. С. 212-218.

287. Коваль Ю.О. Концептуальний вимір соціально-політичного реформування місцевого самоврядування в Україні. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія*. 2015. № 1. С. 166-174.

288. Назаренко І.М., Назаренко О.В. Економічний вимір орендних відносин суб'єктів агробізнесу Сумського регіону. *Проблеми економіки.* 2016. № 4. С. 84-90.

289. Петрова А.О. Основні елементи адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2016. Т. 2. № 36. С. 47-50.

290. Удалова Л.Д. Окремі аспекти реформування прокуратури України в контексті європейської інтеграції. *Прокуратура України в умовах європейської інтеграції*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 19 трав. 2016 р.). Київ: НАПУ, 2016. С. 298-300.

291. Грошевой Ю.М. Судова реформа і проект Конституції України. *Вісник Академії правових наук України*. 1993. № 1. С. 126-135.

292. Коліушко І.Б., Куйбіда Р.О. Пріоритети судової реформи на сучасному етапі. *Право України.* 2010. № 5. С. 55-63.

293. Міщенко О.Є. Правове регулювання здійснення

адміністративного судочинства в умовах реформ та економічних перетворень: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2011. 214 с.

294. Самсін І.Л. Судова реформа: актуалізація проблем статусу суддів та судоустрою України: історико-правовий нарис: монографія. Харків: ФІНН, 2012. 224 с.

295. Сіренко В.Ф. Деякі проблеми реформування судової влади в Україні. *Право України*. 2010. № 5. С. 4-13.

296. Судово-правова реформа: час уточнити орієнтири. *Вісник Верховного Суду України*. 2005. № 4. С. 2-9.

297. Биркович О.І. Актуальні питання судово-правової реформи в Україні. *Молодий вчений*. 2017. № 9 (49). С. 43-46.

298. Коваленко Г.О., Калініна І.В. Сучасний стан судової реформи. *Розвиток державного управління в умовах реформування: проблеми та перспективи*: зб. мат. Міжнар. наук.-практ. конф. Маріуполь: ДонДУУ, 2017. С. 254-256.

299. Новоселова В.В. Восстановление доверия к судебной власти в Украине свозь призму европейского опыта. *Интернаука*. 2017. № 18 (22). С. 39-43.

300. Плеханов Д.О., Свєтликова О.В. Основні напрями та законодавча база реформування судової влади в Україні. *Наукові праці. Серія: Державне управління*. 2017. Т. 305. Вип. 293. С. 92-94.

301. Тертишник В.М., Шемшученко Ю.С. Доктринальні проблеми забезпечення верховенства права в процесі конституційної й судово-правової реформи в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. Спецвип. Ч. 1. С. 46-52.

302. Романюк Я.М. Судова реформа в Україні: погляд на ефективність правосуддя через призму соціальних потреб. *Судова реформа: стан та напрями розвитку*: матер. IV Судово-правового форуму (м. Київ, 17-18 бер. 2016 р.). Київ: Юрид. практ., 2016. С. 9-15.

303. Толкачова І.А., Колесник К.А. Особливості реформування

судової системи в Україні. *Безпека людини в умовах глобалізації: сучасні правові парадигми*: мат. VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 24 лют. 2017 р.). Тернопіль: Вектор, 2017. Т. 1. С. 225-227.

304. Філатов О.В. Основні новації конституційного етапу судової реформи. *Судова реформа: стан та напрями розвитку*: матер. IV Судово-правового форуму (м. Київ, 17-18 бер. 2016 р.). Київ: Юрид. практ., 2016. С. 19-21.

305. Шемшученко Ю.С. Судова влада в Україні: сучасна доктрина, механізми та перспективи реалізації (стенограма наукової доповіді на засіданні Президії НАН України 21 грудня 2016 року). *Вісник Національної академії наук України*. 2017. № 2. С. 37-40.

306. Татаренко В.Б. Реформування судової влади в Україні в контексті євроінтеграційних процесів. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2010. № 2. С. 114-121.

307. Карпушова О.В. Актуальні питання вдосконалення функціонування судів та суддів у контексті євроінтеграційних завдань України.

308. Butler G. The coming of age of the Court's jurisdiction in the Common Foreign and Security Policy. *European Constitutional Law Review*. 2017. Vol. 13(4). P. 673-703. doi: 10.1017/S1574019617000268.

309. Contini F., Carnevali D. The quality of justice in Europe: conflicts, dialogue and politics. URL: https://www.sisp.it/files/papers/2010/francesco-contini-davide-carnevali-888.pdf (дата звернення: 03.12.2017).

310. Dijkstra R.I., Langbroek Ph.M., Zadeh K.B., Türk Z. The evaluation and development of the quality of justice in The Netherlands. Handle with Care: Assessing and designing methods for evaluation and development of the quality of justice / C. Francesco (ed.). Vienne: CNDR, 2015. P. 227-276.

311. European judicial systems – Edition 2014 (2012 data): efficiency and quality of justice: Report, CEPEJ. URL: http://www.just.ro/wp-content/uploads/2015/09/editia-2014-en.pdf (дата звернення: 07.12.2017).

312. Grajzl P., Dimitrova-Grajzl V., Zajc K. Inside post-socialist courts: the determinants of adjudicatory outcomes in Slovenian commercial disputes. *European Journal of Law and Economics*. 2016. Vol. 41(1). P. 85-115. doi: 10.1007/s10657-015-9506-z.

313. Lindquist S.A. Bureaucratization and Balkanization: The Origins and the Effects of Decision-Making Norms in the Federal Appellate Courts. *University of Richmond Law Review*. 2006. Vol. 41. P. 659-706.

314. Ng G.Y., Velicogna M., Dallara C. Monitoring and Evaluation of Court System: A Comparative Analysis. *European Commission for the Efficiency of Justice*. URL: http://www. coe. int/t/dghl/cooperation/cepej/series/Etudes6Sui vi_en. pdf (дата звернення: 12.02.2017).

315. Sarmiento D. The Reform of the General Court: An Exercise in Minimalist (but Radical) Institutional Reform. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*. 2017. Vol. 19. P. 236-251. doi: 10.1017/cel.2017.1.

316. The European Court of Justice and External Relations Law: Constitutional Challenges / M. Cremona, A. Thies (eds). Oregon: Hart Publishing, 2016. 290 p.

317. Огренчук А.О. Судова реформа: погляд адвоката, критерії ефективності судової системи. *Судова реформа в Україні: європейський вектор*: матер. III Судово-правового форуму (м. Київ, 19-20 бер. 2015 р.). Київ: Юрид. практ., 2015. С. 83-87.

318. Гладкий В.В. Концептуалізація попередження та протидії непотифічній практиці в Україні. *Юридична Україна*. 2019. № 1-2. С. 72-75.

319. Дігтяр А.О., Логвиненко М.І. Боротьба з корупцією в органах судової влади. *Діяльність органів публічної влади щодо забезпечення стабільності та безпеки суспільства*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 21-22 трав. 2015 р.). / за ред.: А.М. Куліша, М.М. Бурбики, О.М. Рєзніка. Суми: СумДУ, 2015. С. 104-106.

320. Про надання консультативного висновку щодо проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус

суддів» та деяких законів України щодо діяльності Верховного Суду та органів суддівського врядування»: Рішення ВРП від 26.05.2020 № 1551/0/15-20. URL: https://hcj.gov.ua/doc/doc/3029 (дата звернення: 28.05.2020).

321. Сопільник Р.Л. Організаційно-правові засади реформування управління у суді в умовах європейської інтеграції. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки*. 2015. № 824. С. 100-105.

322. Оліфіренко Л.Д., Віктор Т.М. Інституалізація кадрового менеджменту судового адміністрування у контексті реформування судової системи України. *Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу: теоретичні та практичні аспекти*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 08 груд. 2016 р.): у 2 ч. Полтава: ПУЕТ, 2016. Ч. 1. С. 172-175.

323. Оліфіренко Л.Д., Віктор Т.М. Роль кадрового менеджменту у механізмі судового адміністрування в умовах реформування судової системи України. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2015. № 3 (3). С. 176-185.

324. Ярукаітіс І. Виклики для системи юстиції в контексті європейської інтеграції. *Судова реформа в Україні: європейський вектор*: матер. III Судово-правового форуму (м. Київ, 19-20 бер. 2015 р.). Київ: Юрид. практ., 2015. С. 41-42.

325. Барегамян С.Х. Конституційне право на працю та його реалізація в умовах європейської міждержавної інтеграції: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.02. Харків, 2018. 254 с.

326. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102-110.

327. Іншин М.І. Сутність та зміст права на працю: теоретико-правовий підхід. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 11-17.

328. Коваленко О.О. Міжнародні правові норми, що визначають право на працю, як важливий елемент розвитку України як соціальної та правової

держави. *Международное право развития: современные тенденции и перспективы*: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (г. Одесса, 17 июня 2015 года). Одесса: Феникс, 2015. С. 38-43.

329. Андріїв В.М. Удосконалення правових основ закріплення трудових прав в Україні. *Форум права*. 2006. № 2. С. 13-17.

330. Барегамян С.Х. Регулювання конституційного права на працю в Україні нормами національного законодавства на сучасному етапі. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Право*. Маріуполь, 2015. Вип. 9-10. С. 182-191.

331. Боєва О.С. Судовий захист права на працю: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 20 с.

332. Гетьманцева Н.Д. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 84-89.

333. Гостюк О.Д. Право на працю як суб'єктивне право людини: теоретико-правовий погляд на проблему. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 7. С. 92-96.

334. Комаренко А.М. Право на працю і Закон України «Про зайнятість населення». *Правова держава*. 2015. Вип. 20. С. 123-128.

335. Краснов Є.В. Право на працю за законодавством України та деяких зарубіжних країн. *Вісник Запорізького національного університету*. 2015. № 1 (1). С. 147-153.

336. Пурей М.М. Право на працю в умовах ринкової економіки: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. 173 с.

337. Ситницька О.А. *Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України*: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Хмельницький, 2008. 190 с.

338. Пузанова В.В. Зміна трудового договору в епоху дотрудового права України. *Право, держава та громадянське суспільство в умовах системних реформ*: матер. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 22-23 лют. 2019 р.).

Херсон: Молод. вчен., 2019. С. 14-17.

339. Сіроха Д.І. Локальна нормотворчість суб'єктів трудового права: історико-правовий аспект. *Митна справа*. 2013. № 1 (85). Ч. 2. Кн. 1. С. 384-390.

340. Сіроха Д.І. Локальне регулювання як складова правового регулювання трудових та безпосередньо пов'язаних з ними відносин. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 87-92. doi: 10.37440/soclaw.2019.02.13.

341. Пустовіт Ж.М. Основні соціальні права та свободи людини і громадянина в Україні. *Реформування правової системи України: проблеми і перспективи розвитку в контексті європейських інтеграційних процесів*: зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 28-29 квітня 2004 р.): в 2 ч. / редкол.: С.А. Єрохін, В.Ф. Погорілко, Я.М. Шевченко та ін. Київ: Вид-во Нац. академ. управл., 2004. Ч. 1. С. 117-121.

342. Козуб І.Г. Про деякі аспекти сутності права на працю. *Право України*. 2012. № 7. С. 215-220.

343. Козуб І.Г. Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Чернівці, 2009. 179 с.

344. Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 499 с.

345. Ярошенко Д.Н. Право на труд в современной России: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2014. 28 с.

346. Гладкий В.В. Виникнення трудових правовідносин у світлі соціально-відповідального конструктивізму. *Юридичний вісник*. 2020. № 4. С. 28-36.

347. Di Federico G. Il pubblico ministro: indipendenza, responsabilita, carrier separate. *L'indice penale*. 1995. № 2. P. 430-435.

348. Карпушова О.В., Рядінська В.О. Кваліфікаційна атестація суддів в Україні як необхідна умова забезпечення принципу незалежності судової влади. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 10. С. 214-218.

349. Костюк В.Л. Поняття трудової правосуб'єктивності: теоретико-

правовий аспект. *Наукові записки*. 2006. Т. 53. С. 65-70.

350. Бартків А.Я. Правовий статус працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовими договорами. *Форум права*. 2011. № 3. С. 41-46.

351. Вавженчук С.Я. Трудова правосуб'єктність: антиномії праворозуміння. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 79-83.

352. Бойко І.Й., Бедрій М.М. Правовий статус верховних судів у Київській Русі. *Вісник Львівського університету. Серія: Юридична*. 2009. № 49. С. 26-33.

353. Єгорова В.С. Конституційно-правовий статус суддів судів загальної юрисдикції: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2008. 222 с.

354. Кравчук В.М. Історико-правові аспекти конституційних основ правового статусу суддів у міжвоєнний період (1921-1939 рр.) на теренах радянської України. *Історико-правовий часопис*. 2017. № 1. С. 31-36.

355. Мартьянова С.М. Правовий статус суддів у системі влади Запорізької Січі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2008. № 3. С. 23-28.

356. Москвич Л.М., Іваницький С.О., Русанова І.О. Правовий статус носіїв судової влади в Україні (професійні судді, народні засідателі, суд присяжних): монографія. Харків: ФІНН, 2009. 488 с.

357. Охотницька Н.В. Становлення судової системи України (1991-2012 рр.): історико-правовий аспект: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2015. 212 с.

358. Балакирева О.Н., Ноур А.М. Соціально-трудовий статус та розшарування за доходами як детермінанти соціального самопочуття та економічної поведінки населення України. *Економіка і прогнозування*. 2010. № 1. С. 111-129.

359. Гаврилова А.Д., Желтов О.Б. Трудоправовой статус спортсмена в компьютерном спорте (киберспорте) в России. *Права человека в изменяющемся мире*: матер. междунар. науч.-практ. конф. (г. Москва, 19 мая 2017 г.). Москва: МГУ, 2017. С. 325-329.

360. Денисенко М.А. Трудоправовой статус иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь. *Актуальные проблемы международного публичного и международного частного права*: сб. науч. тр. / отв. ред. Е.В. Бабкина, А.Е. Вашкевич. Минск: Изд-во Белорус. гос. ун-та, 2012. Вып. 4. С. 125-143.

361. Зайцева О.Б. Трудоправовой статус субъекта права и основание для его возникновения. *Lex Russica*. 2008. Т. 67. № 2. С. 319-335.

362. Криворучко В.В. Трудоправовий статус Служби безпеки України як роботодавця. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2014. № 2. С. 223-229.

363. Сухомлин Ю.В. Трудоправовий статус державних службовців. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2004. № 27. С. 373-379.

364. Городовенко В.В. Реалізація принципів статусу суддів у контексті нового етапу судово-правової реформи. *Право України*. 2015. № 1. С. 131-142.

365. Іваночко І.Б. Міжнародно-правові стандарти статусу суддів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.11. Харків, 2016. 200 с.

366. Модернизация статусу судьи: современные международные подходы / отв. ред. Т.Н. Нешатаева. Москва: Норма: ИНФРА-М, 2011. 336 с.

367. Моркотун О.В. Конституційно-правовий статус суддів України: особливості притягнення до кримінальної відповідальності. *Проблеми становлення України як демократичної та правової держави*: матеріали кругл. столу (м. Київ, 17 жовтня 2014 р.). Київ: НАВС, 2014. С. 41-42.

368. Москвич Л.М. Організаційно-правові проблеми статусу суддів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Харків, 2003. 224 с.

369. Мурашин Г.О. Статус суддів – європейські стандарти. *Правова держава*. 2000. Вип. 11. С. 186-195.

370. Пивовар І.В. Правовий статус суддів судів загальної юрисдикції України у 1991-2014 рр. (історико-правове дослідження): дис. … канд. юрид.

наук: 12.00.01. Київ, 2016. 175 с.

371. Чебан В.І. Конституційно-правовий статус суддів в Україні та державах Східної Європи (порівняльно-правовий аналіз): дис. … канд. юрид. наук: 12.00.02. Чернівці, 2011. 240 с.

372. Юревич І.В. Єдність статусу суддів: міжнародно-правові стандарти. *Право і безпека*. 2012. № 3 (45). С. 78-83.

373. Карпушова О.В. Трудова правосуб'єктність кандидатів на посаду суддів в Україні.

374. Про громадянство України: Закон України від 18.01.2001 № 2235-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 13. Ст. 65.

375. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07.07.2010 № 2453-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 41-42, № 43, № 44-45. Ст. 529 [втратив чинність, крім окремих положень].

376. Чаку Є.В. Проблеми кадрового та матеріально-технічного забезпечення адміністративного судочинства. *Право і суспільство*. 2012. № 2. С. 182-186.

377. Мрикало І.І., Грубінко А.В. Зарубіжний досвід формування вимог до кандидатів у судді в контексті судової реформи в Україні. *Збірник тез доповідей*. Тернопіль: Вектор, 2016. С. 65-71.

378. Особливості національного правосуддя. *Віче*. 2012. № 21. С. 16-19.

379. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. Ст. 2004.

380. Хлабистова К.В. Проблеми судової реформи: люстраційний аспект. *Формування національної правової системи України в контексті євроінтеграційних процесів*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 21 квіт. 2017 р.). Київ: НАВС, 2017. С. 414-418.

381. Пивовар І.В. Статус кандидата на посаду судді України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2014. № 8. С. 51-54.

382. Чегренець Н.В. Професійний відбір суддів за новою судовою реформою. *Реформування правової системи в контексті євроінтеграційних процесів*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 18-19 травня 2017 р.). / редкол.: А.М. Куліш, М.М. Бурбика, О.М. Рєзнік та ін. Суми: Вид-во СумДУ, 2017. Ч. 1. С. 220-223.

383. Варецька О.В. Компетентність як набута гуманістична чеснота. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2014. № 36 (89). С. 118-126.

384. Летнянчин Л.І. Конституційна судова реформа: проблеми та перспективи. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2016. № 3. С. 194-203.

385. Кулібаба А.В. Поняття доброчесності як ключовий критерій у процесі добору на посаду суддів. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 2. С. 212-217.

386. Канадсько-український проект сприяння доброчесності: підсумковий звіт. Київ: [б. в.], 2004. 113 с.

387. Ковриженко Д.С. Національна система доброчесності. Україна – 2015. Київ: Transparency International Україна, 2016. 223 с.

388. Оцінювання національної системи доброчесності. Україна – 2011. Київ: ТО «ТОРО», 2011. 187 с.

389. Мешковський К.Е. Доброчесність як нормоутворюючий принцип державного управління: уроки Платона і Аристотеля. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 23. С. 109-112.

390. Прудиус Л.В. Європейські стандарти доброчесної державної служби. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 8. С. 65-74.

391. Рибак О.О. Поняття та ознаки доброчесності особи, уповноваженої на виконання функцій держави. *Єдність адміністративно-правової думки в умовах 100-річчя соборності України*: електрон. видан. матеріалів кругл. столу (м. Київ, 18 лютого 2018 року). Київ: Вид-во Нац. акад. внутр. справ, 2018. С. 62-68.

392. Сопільник Р.Л. Теоретичне обґрунтування механізму відповідальності судді за недоброчесну поведінку: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Львів, 2015. 236 с.

393. Шумка М.Л. Етичні виміри діяльності державного управлінця в античній парадигмі. *Роль суспільних наук у забезпеченні стабільності розвитку глобальних світових процесів у XXI ст.*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 01-02 квіт. 2016 р.). Київ: Київс. наук. суспільнозн. організац., 2016. С. 110-113.

394. Федорович В.І. Концептуальні підходи до визначення доброчесності в діяльності судді. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 3. С. 179-182. URL: http://lsej.org.ua/3_2015/53.pdf (дата звернення: 18.12.2017).

395. Про відмову у внесенні подання Президентові України про призначення Особи 1 на посаду судді Голосіївського районного суду міста Києва: Рішення ВРП від 05.09.2017 № 2620/0/15-17. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/2620_05.09_.2017_.docx (дата звернення: 18.12.2017).

396. Жуков С.В. Адміністративно-правове забезпечення доброчесності суддів: проблеми теорії та практики: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.07. Дніпро, 2019. 485 с.

397. Ковальський В.С. Суддівська доброчесність: проблеми теорії та практики. *Реалізація державної антикорупційної політики в міжнародному вимірі*: матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Київ, 09 грудня 2016 року). Київ: Вид-во Нац. акад. внутр. справ, 2016. С. 56-59.

398. Українська мова: енциклопедія. Київ: Українська енциклопедія ім. М.П. Бажана, 2000. 752 с.

399. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями 51 народного депутата України про офіційне тлумачення положень статті 10 Конституції України щодо застосування державної мови органами державної влади, органами місцевого

самоврядування та використання її у навчальному процесі в навчальних закладах України (справа про застосування української мови): Рішення КСУ від 14.12.1999 № 10-рп/99 у справі № 1-6/99. *Офіційний вісник України*. 2000. № 4. Ст. 125.

400. Цивільне право та процес (1 частина): навч. посіб. / кол. авт. А.В. Коваленко (кер.), О.В. Ведмідський, О.О. Круглова та ін. Дніпро: Вид-ць Біла К.О., 2018. 275 с.

401. Браташ О.С. Процедура призначення на посаду та звільнення суддів в Україні. *Збірник тез доповідей студентів, аспірантів та здобувачів-учасників 73-ї звітної конференції Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова* (м. Одеса, 25 квітня 2017 року) / відп. ред. А.В. Смітюх. Одеса: Фенікс, 2017. С. 81-85.

402. Гладкий В.В. Критерії осудності суб'єкта корупційного злочину у світлі норм Кримінального кодексу України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2017. Вип. 6. С. 295-298.

403. Назаренко Г.В. Невменяемость: уголовно-релевантные психические состояния. Санкт-Петербург: Юрид. центр «Пресс», 2002. 207 с.

404. Бурдін В.М. До питання про тлумачення медичної ознаки неосудності. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 242-249.

405. Про практику застосування судами України законодавства про погашення і зняття судимості: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 26.12.2003 № 16. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0016700-03 (дата звернення: 14.11.2017).

406. Голіна В.В. Судимість як соціально-правове явище: сутність, призначення, наслідки. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 2 (41). С. 173-182.

407. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 44. Ст. 2041.

408. Люстрація в Україні як засіб легітимації нового політичного режиму / Бондаренко С.В., Зайченко І.А., Нагорняк Т.Л. та ін. *Політичне*

життя. 2018. № 2. С. 14-18. doi: 10.31558/2519-2949.2018.2.2.

409. Лемак В.В. Законодавство і практика люстрації: досвід Чеської Республіки. *Право України*. 2014. № 4. С. 126-133.

410. Наливайко Л.Р. Гарантування трудових прав державних службовців в умовах очищення влади в Україні. *Право і суспільство*. 2016. № 2. С. 83-88.

411. Хлабистова К.В. Інститут люстрації: конституційно-правові засади регулювання та вдосконалення: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2017. 250 с.

412. Шишкіна Е.Б. Люстрація і права людини. *Наукові записки НаУКМА. Серія: Юридичні науки*. 2017. Т. 200. С. 21-27.

413. Іншин М.І. Проблемні питання щодо використання оціночних понять трудового права України: теорія та практика. *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 8-11.

414. Іванищук А.А. Адміністративна процедура призначення на посаду судді вперше. *Юридична Україна*. 2013. № 7. С. 20-23.

415. Закаблук М.В. Вакансии будут заполнять с востока. *Закон і бізнес*. 2011. № 28 (1015). С. 7.

416. Прилуцький С.В., Стрєльцова О.В. Модернізація статусу суддів: концепт взаємодії громадянського суспільства та держави в умовах конституційної реформи 2016 року. *Публічне право*. 2016. № 4. С. 9-17.

417. Оголошено добір кандидатів на посаду судді місцевого суду / ВККСУ. URL: https://www.vkksu.gov.ua/ua/news/ogoloshieno-dobir-kandidatiw-na-posadu-suddi-misciewogo-sudu/ (дата звернення: 07.08.2017).

418. Карпушова О.В., Рядінська В.О., Остапович В.П. До прозорості процедури тестування особистих морально-психологічних якостей та загальних здібностей при кваліфікаційному оцінюванні суддів. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 4. С. 279-283. doi:10.32782/2524-0390/2019.4.76.

419. Прилипко С.М. Окремі теоретико-правові питання призначення на посаду судді. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю*

та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 вересня 2017 року). Харків: Право, 2017. С. 30-35.

420. Про призначення суддів: Указ Президента України від 13.05.2009 № 317/2009. *Офіційний вісник Президента України*. 2009. № 14. Ст. 448.

421. Про переведення суддів: Указ Президента України від 12.03.2012 № 194/2012. *Офіційний вісник Президента України*. 2012. № 11. Ст. 271.

422. Про відновлення довіри до судової влади в Україні: Закон України від 08.04.2014 № 1188-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 23. Ст. 870.

423. Про призначення суддів: Указ Президента України від 28.09.2017 № 295/2017. *Офіційний вісник Президента України*. 2017. № 22. Ст. 433.

424. Про призначення суддів: Указ Президента України від 02.11.2017 № 349/2017. *Офіційний вісник Президента України*. 2017. № 25. Ст. 492.

425. Про призначення суддів: Указ Президента України від 19.07.2018 № 210/2018. *Офіційний вісник Президента України*. 2018. № 19. Ст. 311.

426. Про призначення суддів: Указ Президента України від 19.07.2018 № 209/2018. *Офіційний вісник Президента України*. 2018. № 19. Ст. 310.

427. Про призначення суддів: Указ Президента України від 07.09.2018 № 271/2018. *Урядовий кур'єр*. 2018. № 169. С. 3.

428. Карпушова О.В. Особливості порядку добору та призначення на посаду судді в Україні.

429. Гарін Б.Б. Перерозподільна функція держави в Україні. *Вчені записки університету КРОК*. Серія: Економіка. 2014. Вип. 37. С. 18-25.

430. Ільницька У.В. Східне партнерство як вимір європейської політики сусідства та діалоговий рівень співробітництва України з ЄС. *Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку*. 2014. Вип. 26. С. 113-120.

431. Ніколенко Д.О., Григоренко І.А. Принцип «community policing» як інтегральна складова роботи правоохоронних органів щодо профілактики

девіантної поведінки неповнолітніх з особливими потребами. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2015. № 1. С. 270-279.

432. Яковюк І.В. Європейський Союз і Україна: еволюція взаємовідносин. *Вісник Академії правових наук України*. 2009. № 3. С. 14-28.

433. Яковюк І.В. Правові основи європейської інтеграції та її вплив на державно-правовий розвиток України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.01, 12.00.11. Харків, 2013. 474 с.

434. Шульга В.О. Євроінтеграційні процеси в Україні: здобутки та перспективи. *Україна і Європейський Союз: шлях до сталого розвитку*: зб. наук. статей за матеріалами І наук.-практ. конф. з європ. права (м. Харків, 24 квітня 2018 року). Харків: Право, 2018. С. 407-412.

435. Петров Р.А. Європеїзація української судової системи як складова євроінтеграційної політики України: препринт. 2012. С. 1-15. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/1717/Petrov_Yevropeizatsiia%20ukrainskoi%20sudovoi%20systemy.pdf?sequence=1 (дата звернення: 04.09.2017).

436. Volcansek M.L. Judicial Elections and American Exceptionalism: A Comparative Perspective. *Deapaul Law Review*. 2011. Vol. 60(3). P. 805-820.

437. Карпушова О.В. Правове регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді у ФРН.

438. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 08.05.1949. (das zuletzt durch vom 15.11.2019). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html (дата звернення: 19.11.2019).

439. Deutsches Richtergesetz: Bundesrepublik Deutschland 08.09.1961. *Bundesgesetzblatt*. 1961. T. I, № 73. (das zuletzt durch vom 08.06.2017). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/drig/DRiG.pdf (дата звернення: 18.07.2017).

440. Hiesel M. Rechtsprechungskorrektur durch Richterernennung? *Zeitschrift für öffentliches Recht*. 2010. Vol. 65(2). S. 177-202. doi: 10.1007/s00708-010-0051-5.

441. Lorenz D. Richterliche Personen. *Verwaltungsprozeßrecht*. Berlin: Springer, 2000. S. 89–107. doi:10.1007/978-3-642-57296-8_7.

442. Lorenz D. Stellung und Aufgabe der Verwaltungsgerichtsbarkeit. *Verwaltungsprozeßrecht*. Berlin: Springer, 2000. S. 47-66. doi:10.1007/978-3-642-57296-8_5.

443. Riedel J. Individual Evaluation of Judges in Germany. *Oñati Socio-Legal Series*. 2014. Vol. 4(5). P. 974-992.

444. Кривельская О.В. Административная юстиция Германии: статус судей. *Право и образование*. 2005. № 1. С. 144-154. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=9228398 (дата звернення: 24.07.2017).

445. Richterwahlgesetz: Bundesrepublik Deutschland 25.08.1950. *Bundesgesetzblatt*. 1950 (das zuletzt durch vom 31.08.2015). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/riwg/BJNR003680950.html (дата звернення: 19.07.2017).

446. Конституция Латвийской Республики: Закон Латвийской Республики от 15.02.1922 (в ред. 2016 г.). URL: http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2018/06/Конституция-Латвийской-Республики-1.pdf (дата звернення: 09.06.2018).

447. Par tiesu varu: Latvijas Republikas likums, 15.12.1992 (redakcija 05.10.2018). URL: https://likumi.lv/doc.php?id=62847 (дата звернення: 11.10.2018).

448. Tiesneša amata kandidāta atlases, stažēšanās un kvalifikācijas eksāmena kārtošanas kārtība: Lēmums apstiprināts ar Tieslietu padomes, 25.06.2018 Nr. 333. *Latvijas Vēstnesis*. 2018. Nr. 129 (6215).

449. Administratīvā procesa likums: Latvijas Republikas likums, 25.10.2001. URL: https://likumi.lv/ta/id/55567-administrativa-procesa-likums (дата звернення: 30.04.2018).

450. Карпушова О.В. Правове регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в Латвійській Республіці.

451. Ustav Republike Hrvatske, 22.12.1990 (pročišćeni tekst; mijenjan

11.12.2013). URL: https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske (дата звернення: 19.04.2018).

452. Državnom sudbenom vijeću: Zakon Republike Hrvatske, 01.10.2010 (pročišćeni tekst; mijenjan 01.09.2018). URL: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2010_10_116_3051.html (дата звернення: 03.09.2018).

453. O hrvatskom državljanstvu: Zakon Republike Hrvatske, 26.06.1991 (pročišćeni tekst; mijenjan 2015). URL: https://www.zakon.hr/z/446/Zakon-o-hrvatskom-dr%C5%BEavljanstvu (дата звернення: 19.04.2018).

454. Jakovina D. Državno sudbeno vijeće u pravnom sustavu Republike Hrvatske. *Sveske za javno pravo*. 2014. Vol. 16. S. 31-40.

455. Knol Radoja K. Osiguranje neovisnosti pravosuđa kroz institut imenovanja sudaca. *Zagrebačka pravna revija*. 2014. Vol. 3 (2). S. 149-168.

456. O vrednovanju u postupku imenovanja sudaca: Pravilnik, 16.06.2011. URL: http://www.dsv.pravosudje.hr/index.php/dsv/propisi/pravilnik_o_vrednovanju_u_postupku_imenovanja_sudaca (дата звернення: 21.04.2018).

457. Карпушова О.В. Особливості регулювання виникнення трудових відносин із кандидатом на посаду судді у Республіці Хорватія.

458. Ústava České republiky, 16.12.1992 (poslední změna zákona 01.06.2013). URL: http://zakony.centrum.cz/ustava-ceske-republiky/ (дата звернення: 02.02.2018).

459. O soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů: Zákon České republiky (Zákon o soudech a soudcích) od 30.11.2001 č. 6/2001. URL: https://zakony.judikaty.info/cz/predpis/zakon-6/2002 (дата звернення: 14.06.2019).

460. Zákon občanský zákoník: Zákon České republiky od 03.02.2012 Č. 89. URL: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89#Top (дата звернення: 12.02.2018).

461. Kocourek, J., Záruba, J. Zákon o soudech a soudcích. Zákon o státním zastupitelství. Komentář; 2. doplněné a přepracované vydání. Praha: Vyd-vo

C.H. Beck, 2004. 606 s.

462. Журавель В.І. Поняття форм захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2013. № 3. С. 219-225.

463. Карпушова О.В. Судова практика щодо виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в Україні.

464. Запара С.І. Захист права на працю: теоретичні засади становлення та розвитку: монографія. Суми: Вид-во СНАУ, 2013. 379 с.

465. Карпушова К.Г. Судові акти в системі податково-правового регулювання: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2018. 209 с.

466. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 05.02.2018 у справі № 800/561/17 (П/9901/214/18). URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72029397 (дата звернення: 06.03.2018).

467. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Суботи Артема Анатолійовича щодо офіційного тлумачення положень частини п’ятої статті 127 Конституції України у системному зв’язку з частиною третьою цієї статті, статті 65 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»: Рішення КСУ від 12.06.2013 № 4-рп/2013 у справі № 1-9/2013. *Вісник Конституційного Суду України*. 2013. № 4. С. 6.

468. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 21.02.2018 у справі № 800/413/17 (П/9901/291/18). URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72449196 (дата звернення: 13.03.2018).

469. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 22.05.2018 у справі № 800/413/17 (провадження № П/9901/291/18). URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/ Review/74440188 (дата звернення: 13.03.2018).

470. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 29.03.2018 у справі № 800/525/17 (П/9901/188/18).

URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73172804 (дата звернення: 15.03.2018).

471. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.

472. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 08.05.2018 у справі № 800/180/17 (А/9901/56/18). URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73843345 (дата звернення: 19.06.2018).

473. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 16.04.2018 у справі № 800/106/17 (П/9901/2/18). URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73468590 (дата звернення: 19.06.2018).

474. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 13.04.2018 у справі № 800/183/17 (А/9901/96/18). URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73397758 (дата звернення: 19.06.2018).

475. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 26.02.2018 у справі № 800/174/17 (А/9901/90/18). URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72449529 (дата звернення: 19.06.2018).

476. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 22.05.2018 у справі № 800/492/17 (провадження № 11-227аci18). URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/ Review/74409456 (дата звернення: 18.06.2018).

477. Постанова Судової палати в адміністративних справах Верховного Суду України від 13.06.2017 у справі № 800/32/17. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/67721352 (дата звернення: 19.03.2018).

478. Постанова Судової палати в адміністративних справах Верховного Суду України від 22.11.2017 у справі № 800/259/16.

URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/63283721 (дата звернення: 19.03.2018).

479. Сидоренко А.С. До питання диференціації правового регулювання праці. *Право і суспільство*. 2015. № 3 (2). С. 104-107.

480. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 40 с.

481. Іншин М.І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2003. № 21. С. 136-143.

482. Андріїв В.М. Сутність та особливості трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Право*. 2011. Вип. 16. С. 220-222.

483. Іншин М.І. Вектори ідеологічних змін у сучасному трудовому праві. *Приватне та публічне право*. 2017. № 3. С. 63-67.

484. Саленко О.В. Судове адміністрування в Україні крізь призму міжнародних стандартів. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 3 (18). С. 132-138.

485. Бойко В.П. Адміністративно-правове забезпечення діяльності місцевих судів: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2016. 236 с.

486. Макаровець А.М. Адміністративно-правовий статус апарату суду в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Суми, 2018. 216 с.

487. Дудченко О.Ю. Адміністрування в судовій системі: поняття та перспективи реформування. *Юрист України*. 2013. № 2 (23). С. 138-143.

488. Кубишкіна А.О. Апеляційні суди в системі суб'єктів адміністративного права: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Суми, 2017. 251 с.

489. Організація роботи суду: навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закладів / І.Є. Марочкін, Л.М. Москвич, О.М. Овчаренко та ін.; за заг. ред. І.Є. Марочкіна. Харків: Право, 2012. 256 с.

490. Дем'яненко І.В. Повноваження голови місцевого суду у світлі

реформування законодавства про судоустрій та статус суддів. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Право.* 2012. Вип. 11. С. 269-273.

491. Дудченко О.Ю. Адміністративні посади у судовій системі України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 251-258.

492. Правила внутрішнього службового та трудового розпорядку у Млинівському районному суді Рівненської області, затверджені рішенням загальних зборів трудового колективу Млинівського районного суду Рівненської області від 27.12.2016 № 2. URL: https://ml.rv.court.gov.ua/sud1712/common_info/rules/ (дата звернення: 14.07.2018).

493. Карпушова О.В. Забезпечення безпечних, здорових і справедливих умов праці суддів.

494. Про заходи забезпечення безпеки судів і суддів, охорони судів та осіб, котрі беруть участь у здійсненні судочинства: Рішення РСУ від 26.10.2018. URL: http://rsu.gov.ua/uploads/article/risenna-rsu-no-65-vid-26102018-p-36ecbae671.pdf (дата звернення: 08.11.2018).

495. Кушнір Н.М. Причини та умови виникнення судових помилок (на матеріалах справ судів першої інстанції). *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2010. № 550. С. 74-79.

496. Лопатін А.В. Процесуальні засоби усунення судових помилок у цивільному судочинстві України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Івано-Франківськ, 2017. 193 с.

497. Щодо неналежної реалізації Закону України «Про державний захист працівників суду»: Рішення РСУ від 07.12.2017 № 76. URL: http://rsu.gov.ua/uploads/article/risenna-rsu-no-76-vid-07122017-s-e083a2881c.pdf (дата звернення: 27.03.2018).

498. Про стан охорони приміщень судів України: Рішення РСУ від 07.12.2017 № 78. URL: http://rsu.gov.ua/uploads/article/risenna-rsu-no-78-vid-07122017-p-ec114cadd7.pdf (дата звернення: 27.03.2018).

499. Про стан здійснення правосуддя в умовах судової реформи у 2017 році: Рішення РСУ від 07.12.2017 № 76. *Закон і бізнес*. № 11-12 (1361-1362). URL: https://zib.com.ua/ua/132366.html (дата звернення: 09.04.2018).

500. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів: Закон України від 23.12.1993 № 3781-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 11. Ст. 50.

501. Кодекс про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. Додаток до № 51. Ст. 1122 (у ред. від 07.02.2019). URL: https://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/80731-10 (дата звернення: 07.04.2019).

502. Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» у зв'язку з прийняттям Закону України «Про Вищий антикорупційний суд»: Закон України: від 12.07.2018 № 2509-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 35. Ст. 267.

503. Пузанова В.В. Забезпечення психічного здоров'я суддів з метою поліпшення якості здійснення правосуддя. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*: зб. тез Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 23-30 квіт. 2018 р.). Хмельницький: ХУУП, 2018. С. 94-97.

504. Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання робочого часу суддів. *Форум права*. 2010. № 4. С. 37-41.

505. Карпушова О.В. Робочий час і час відпочинку суддів в Україні.

506. Іншин М.І. Зміст механізму реалізації права працівників на відпочинок. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 8-11. doi: 10.37440/soclaw.2019.03.01.

507. Управління часом у суддівській діяльності: навчально-методичний посібник для кандидатів на посаду судді та суддів / Зінченко О.В., Курій Н.М., Лічман Л.Г. та ін. Київ: ТОВ «Фарбований лист», 2016. 53 с.

508. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (у ред. від 25.09.2019). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 02.10.2019).

509. Правила внутрішнього трудового розпорядку Ямпільського районного суду Сумської області, затверджені рішенням загальних зборів працівників Ямпільського районного суду Сумської області від 01.06.2018 № 1. URL: https://ymp.su.court.gov.ua/sud1820/rules/26330/ (дата звернення: 17.09.2018).

510. Рішення у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень законів України «Про засади запобігання та протидії корупції», «Про відповідальність юридичних осіб за вчинення корупційних правопорушень», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні правопорушення» (справа про корупційні правопорушення та введення в дію антикорупційних законів): Рішення КСУ від 06.10.2010 № 21-рп/2010 у справі № 1-27/2010. *Вісник Конституційного Суду України*. 2010. № 6. С. 7.

511. Про надання роз'яснень щодо викладацької, наукової чи творчої роботи судді: Рішення РСУ від 07.02.2018 № 8. *Закон і бізнес*. 2018. № 8 (1358). URL: https://zib.com.ua/ru/print/132028.html (дата звернення: 14.06.2018).

512. Рішення у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частин третьої, десятої статті 133 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» у редакції Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд»: Рішення КСУ від 04.12.2018 № 11-р/2018 у справі № 1-7/2018(4062/15). *Вісник Конституційного Суду України*. 2019. № 1. С. 79.

513. On measures to promote integrity and combat corruption within the judiciary: Report of the International Association of Judges 1st Study Commission. URL: https://www.unodc.org/documents/ji/discussion_guides/IAJ_Supporting_Do

cuments.pdf (дата звернення: 17.05.2018).

514. Курбанов Б.Б. Сутність та значення захисту суб'єктивних трудових прав суддів. *Форум права*. 2014. № 4. С. 195-198.

515. Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12.02.2015 № 192-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 18, № 19-20. Ст. 132.

516. Щодо усунення дискримінації в розмірі суддівської винагороди: Рішення РСУ від 17.08.2018 № 48. URL: http://rsu.gov.ua/uploads/article/risenna-rsu-no-48-vid-17092018-s-758f509619.pdf (дата звернення: 29.12.2018).

517. Про внесення зміни до Закону України «Про судоустрій і статус суддів»: Закон України від 19.12.2013 № 716-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 22. Ст. 800.

518. Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України: Закон України від 28.12.2014 № 76-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 6. Ст. 40.

519. Дігтяр А.О., Логвиненко М.І. Суддя як суб'єкт трудового права. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/34047/3/Logvynenko_Dehtyar_suddya.pdf. (дата звернення: 16.03.2017).

520. Зубрицький М.І. Теоретико-методологічні та прикладні засади правового регулювання відносин у сфері юридичної відповідальності державних службовців в Україні: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 421 с.

521. Іншин М.І. Узагальнена характеристика сутності, особливостей, проблем юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 62-71.

522. Іншин М.І. Підходи до розуміння відповідальності державних службовців. *Публічне право*. 2012. № 1. С. 161-168.

523. Іншин М.І., Щербина В.І., Ваганова І.М. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навчальний

посібник. Харків: Золота миля, 2012. 495 с.

524. Коротких А.Ю. Юридична відповідальність державних службовців за трудовим законодавством України: теорія, практика, проблеми: монографія. Харків: Константа, 2019. 420 с.

525. Луцюк П.С. Сучасна парадигма юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. Харків: У справі, 2017. 502 с.

526. Кузьменко В.В. Юридична відповідальність суддів за порушення законодавства про працю: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Сєвєродонецьк, 2017. 192 с.

527. Польовий О.Л. Гарантії суддівської незалежності при притягненні суддів до юридичної відповідальності: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Київ, 2014. 227 с.

528. Зливко Я.С. Дисциплінарна відповідальність суддів як вид юридичної відповідальності. *Інтеграція юридичної освіти, науки і практики як основа сталого розвитку кримінально-виконавчого законодавства України*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 12-13 жовт. 2017 р.). Чернігів: Академ. ДПтС, 2017. С. 132-136.

529. Кухта М.М. Дисциплінарна відповідальність суддів у контексті Закону України «Про судоустрій і статус суддів». *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2017. Т. 2. Вип. 46. С. 148-152.

530. Машевська О.П. Дисциплінарна відповідальність судді за неповідомлення про втручання у здійснення правосуддя. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: Юридичні науки*. 2018. № 9 (14). С. 14–28. doi:10.25313/2520-2308-2018-9-4422.

531. Нестерчук Л.П. Дисциплінарна відповідальність суддів як різновид юридичної відповідальності. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 65. С. 413-419.

532. Шевченко А.С. Дисциплінарна відповідальність суддів як спеціальний вид дисциплінарної (юридичної) відповідальності. *Вісник*

Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Юридичні науки. 2012. Вип. 93. С. 73-75.

533. Карпушова О.В. Притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності в Україні.

534. Інформація про притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності за рішеннями Дисциплінарних палат ВРП у 2017 році. URL: http://www.vru.gov.ua/add_text/226 (дата звернення: 20.08.2019).

535. Інформація про притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності за рішеннями Дисциплінарних палат ВРП за січень-червень 2018 року. URL: http://www.vru.gov.ua/add_text/279 (дата звернення: 20.08.2019).

536. Інформація про притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності за рішеннями Дисциплінарних палат ВРП за липень-грудень 2018 року. URL: http://www.vru.gov.ua/add_text/322 (дата звернення: 20.08.2019).

537. Інформація про притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності за рішеннями Дисциплінарних палат ВРП за січень-травень 2019 року. URL: http://www.vru.gov.ua/add_text/356 (дата звернення: 20.08.2019).

538. Інформація про притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності за рішеннями Дисциплінарних палат ВРП за червень-вересень 2019 року. URL: http://www.vru.gov.ua/add_text/204 (дата звернення: 03.10.2019).

539. Луцюк П.С. Концепція юридичної відповідальності в трудовому праві України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 32. С. 252-258.

540. Волинець В.В. Основні підходи до розуміння юридичної відповідальності у сучасному трудовому праві. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 6. Т. 3. С. 37-42.

541. Пузанова В.В. Концептуалізація правового режиму

трудоправової відповідальності. *Проблеми юридичної науки очима молодих науковців*: матер. XII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 06 груд. 2018 р.). Київ: НУБІП, 2018. С. 138-140.

542. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Сєвєродонецьк, 2017. 468 с.

543. Коротких А.Ю. Проблеми юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 472 с.

544. Виноградова Л.Є. Юридична відповідальність суддів загальних судів Україні: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Одеса, 2004. 16 с.

545. Шевченко А.В. Дисциплінарна відповідальність суддів України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.10. Київ, 2013. 260 с.

546. Гладкий В.В. Субъективная сторона вопроса использования судьями технических средств во время судебного заседания. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини:* матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Сєвєродонецьк, 13-14 квіт. 2017 р.). Сєвєродонецьк: СНУ, 2017. С. 181-185.

547. Про Вищу раду правосуддя: Закон України від 21.12.2016 № 1798-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 7-8. Ст. 50.

548. Пояснювальна записка до проекту Закону «Про забезпечення права на справедливий суд» від 26.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53217&pf35401=322523 (дата звернення: 12.12.2018).

549. Порядок та методологія кваліфікаційного оцінювання судді: Рішення ВККСУ від 21.10.2015 № 67/зп-15. URL: https://vkksu.gov.ua/userfiles/poriadok.pdf (дата звернення: 29.01.2018).

550. Карпушова О.В. Правове регулювання кваліфікаційної атестації суддів в Україні. **ТЕЗИ.**

551. Данилова М.В. Диференціація правового регулювання

колективних трудових прав суддів України. *Форум права*. 2012. № 2. С. 178-182.

552. Коментарі щодо Бангалорських принципів поведінки суддів / Управління ООН з наркотиків та злочинності. Київ: [б. в.], 2007. 200 с.

553. Карпушова Е.В. Участие судьи в коллективных трудовых переговорах и в профессиональных объединениях в Украине.

554. Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція МОП від 09.07.1948 № 87. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125 (дата звернення: 15.06.2018).

555. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution): Report III (Part 1A) – General Report and observations concerning particular countries № ILC.102/III(1A). Geneva: International Labour Office Publish, 2013. 917 p.

556. Єделєв Р.С. Вплив доповідей комітету експертів із застосування конвенцій і рекомендацій МОП на реформування трудового права України. *Право і суспільство*. 2013. № 2. С. 140-144.

557. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України.* 2016. № 4. Ст. 43.

558. Постанова Верховного Суду України від 03.06.2015 у справі № 6-390цс15. *Закон і бізнес*. 2015. № 28 (1222). URL: https://zib.com.ua/ua/117420.html (дата звернення: 17.07.2017).

559. Про службові жилі приміщення: Постанова Ради Міністрів Української РСР від 04.02.1988 № 37 (у ред. від 26.07.2017). URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1122750-17 (дата звернення: 04.01.2018).

560. Про затвердження Положення про порядок надання службового житла й користування ним суддями, працівниками апаратів судів, працівниками Державної судової адміністрації України та територіальних управлінь Державної судової адміністрації України: Наказ ДСА України

від 22.12.2017 № 1122. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1122750-17 (дата звернення: 04.01.2018).

561. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46-47. Ст. 403.

562. Стоянова О.Є. До питання адаптації українського трудового законодавства до європейських трудових стандартів. *Актуальні проблеми міжнародного права*: матеріали наук.-практ. кругл. столу (м. Харків, 17 квіт. 2015 р.). Харків: Вид-во ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2015. С. 118-121.

563. Чижмарь Ю.В. *Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми*: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 471 с.

564. Завгородня В.М. Правове регулювання часу відпочинку в трудовому праві Європейського Союзу та країн-членів. *Правовий вісник Української академії банківської справи*. 2011. № 2 (5). С. 1-6.

565. Карпушова О.В. Питання європеїзації трудоправового регулювання трудової діяльності суддів в Україні. **ТЕЗИ.**

566. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.

567. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: зб. наук. ст. за матер. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квіт. 2018 р.). Житомир: ЖНАЕУ, 2018. С. 278-280.

568. Черкунов О.В. Сутність виробничої функції трудового права України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2019. № 37. С. 111-114.

569. O platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu: Zákon České republiky od 26.10.1995 č. 236/1995

(aktuální znění od 31.07.2019). URL: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-236 (дата звернення: 30.10.2019).

570. Пусан К.Б. Зарубіжний досвід удосконалення адаптації трудового законодавства у сфері праці суддів до законодавства Європейського Союзу. *Митна справа*. 2014. № 6 (96). Ч. 2. Кн. 2. С. 427-432.

571. Prawo o ustroju sądów powszechnych (stan prawny: styczeń 2019). Warszawa: Od.Nowa, 2019. 262 s.

572. Карпушова Е.В. Правовое регулирование трудовых отношений с судьями в Республике Польша.

573. O emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych: Ustawa Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17.12.1998. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1998. № 162. Poz. 1118 (na podstawie zmian z 06.03.2019). URL: http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19981621118/U/D19981118Lj.pdf (дата звернення: 29.03.2019).

574. Карпушова О.В. Правове регулювання перебігу трудових відносин із суддями у ФРН.

575. Costituzione della Repubblica Italiana, 27 dicembre 1947. Roma: Tipografia del Senato della Repubblica, 2014. 88 p.

576. Di Federico G. Recruitment, professional evaluation and career of judges and prosecutors in Europe: Austria, France, Germany, Italy, the Netherlands and Spain. Bologna: Lo scarabeo, 2005. 214 p.

577. Карпушова О.В. Досвід правового регулювання кваліфікаційної атестації суддів у Республіці Італія. **ТЕЗИ.**

578. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 17.01.2019 у справі № 11-1010сап18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/79472855 (дата звернення: 04.03.2019).

579. Постанова Шостого апеляційного адміністративного суду від 18.12.2018 № 826/4398/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/78661700 (дата звернення: 29.01.2019).

580. Постанова Київського апеляційного адміністративного суду

від 17.09.2018 у справі № 823/1371/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/ Review/76517522 (дата звернення: 09.04.2019).

581. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.

582. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 06.02.2019 у справі № 9901/730/18 (провадження № 11-1169заі18). URL: http://reyestr.court.gov.ua/ Review/80112374 (дата звернення: 12.03.2019).

583. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 30.01.2019 у справі № 9901/753/18 (провадження № 11-1208заі18). URL: http://reyestr.court.gov.ua/ Review/79684986 (дата звернення: 12.03.2019).

584. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 04.12.2018 у справі № 800/666/16 (провадження № 11-923заі18). URL: http://reyestr.court.gov.ua/ Review/78534726 (дата звернення: 11.03.2019).

585. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 06.02.2019 у справі № 9901/731/18 (провадження № 11-1183заі18). URL: http://reyestr.court.gov.ua/ Review/79776338 (дата звернення: 12.03.2019).

586. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 06.08.2019 у справі № 9901/814/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/ 83552762 (дата звернення: 12.08.2019).

587. Про ліквідацію апеляційних адміністративних судів та утворення апеляційних адміністративних судів в апеляційних округах: Указ Президента України від 29.12.2017 № 455/2017. *Офіційний вісник Президента України*. 2018. № 5. Ст. 207.

588. Про затвердження Регламенту Вищої ради правосуддя: Рішення ВРП від 24.01.2017 № 52/0/15-17 (у ред. від 18.12.2018). URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr52_910-17 (дата звернення: 19.04.2019).

589. Про затвердження Регламенту Вищої ради правосуддя: Рішення ВРП від 24.01.2017 № 52/0/15-17 (у ред. від 14.06.2018). URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr52_910-17/ed20180614 (дата

звернення: 19.04.2019). [ред. не чинна].

590. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 05.09.2018 № 9901/706/18. *Право і бізнес*. 2018. № 45 (1395). URL: https://zib.com.ua/ua/135225.html (дата звернення: 10.02.2019).

591. Гончарова Г.С. Присяга судді: потрібні чіткі ознаки її порушення для звільнення його з посади. *Право України*. 2016. № 3. С. 244-252.

592. Дудченко О.Ю. Питання щодо звільнення суддів з адміністративних посад. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2013. № 26. С. 275-282.

593. Мельник К.Ю. Підстави припинення трудових правовідносин із суддями. *Право і безпека*. 2009. № 3. С. 74-77.

594. Пивовар І.В. Звільнення судді з посади за законодавством України. *Право і суспільство*. 2014. № 2. С. 170-174.

595. Шишлюк В.Р. До питання співвідношення понять «припинення трудового договору» та «припинення трудових відносин». *Правове забезпечення соціальної сфери*: матер. VII Міжнар. наук. конф. (м. Одеса, 16 квітня 2016 року) / за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2016. С. 197-199.

596. Пономаренко Є.Ю. Поняття та ознаки звільнення та припинення повноважень суддів як підстав припинення трудових відносин. *Наука і правоохорона*. 2015. № 3. Ч. 2. С. 54-57.

597. Пономаренко Є.Ю. Правове регулювання звільнення судді з посади та припинення його повноважень: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 243 с.

598. Карпушова О.В. Поняття та засади припинення трудових правовідносин із суддею в Україні

599. Глазько С.М. Класифікація підстав припинення трудового договору з працівниками. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2005. № 29. С. 286-292.

600. Бабенко Е.В. Підстави індивідуального припинення трудових

правовідносин. *Правові новели.* 2019. № 7. С. 65-69.

601. Саакян А.Ю. Правовое регулирование трудового договора по законодательству Российской Федерации и Республики Армения: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2016. 144 с.

602. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП від 22.06.1982 № 158. *Зібрання чинних міжнародних договорів України*. 2006. № 5. Кн. 1. Ст. 1160.

603. Романюк Р.В. Виникнення, зміна та припинення трудових правовідносин із суддями: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 238 с.

604. Бабенко Е.В. Індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що не об'єктивується у розірванні трудового договору. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2016. № 2. С. 56-62.

605. Бабенко Е.В. Індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що об'єктивується у розірванні трудового договору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2015. № 34-2. С. 45-48.

606. Гладкий В.В. Щодо розмежування звільнення та припинення повноважень судді. *Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки*: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Рівне, 21-22 трав. 2020 р). Рівне: НУВГП, 2020. Ч. 2. С. 96-99. doi:10.5281/zenodo.2597234

607. Материнко М.О. Класифікація правових підстав звільнення судді з посади в Україні: теоретико-правовий аналіз. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2018. Вип. 49. Т. 2. С. 174-177.

608. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 103, 109, 131, 132, 135, 136, 137, підпункту 1 пункту 2 розділу XII «Прикінцеві положення», абзацу

четвертого пункту 3, абзацу четвертого пункту 5 розділу XIII «Перехідні положення» Закону України «Про судоустрій і статус суддів»: Рішення КСУ від 19.11.2013 № 10-рп/2013у справі № 1-1/2013. *Вісник Конституційного Суду України*. 2013. № 6. С. 19.

609. Про залишення без розгляду заяви Особи 1 про звільнення з посади судді Києво-Святошинського районного суду Київської області через неспроможність виконувати повноваження за станом здоров'я: Рішення ВРП від 01.02.2018 № 441/0/15-19. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/281_01.02_.2018_.doc (дата звернення: 19.03.2019).

610. Про звільнення Особи 1 з посади судді Донецького апеляційного господарського суду у зв'язку з неспроможністю виконувати повноваження за станом здоров'я: Рішення ВРП від 29.03.2018 № 927/0/15-18. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/927_29.03_.2018_.doc (дата звернення: 19.03.2019).

611. Про звільнення Особи 1 з посади судді Зіньківського районного суду Полтавської області у зв'язку з неспроможністю виконувати повноваження за станом здоров'я: Рішення ВРП від 15.03.2018 № 785/0/15-18. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/785_15.03_.2018_.doc (дата звернення: 19.03.2019).

612. Про звільнення Особи 1 з посади судді Заводського районного суду міста Миколаєва у зв'язку з неспроможністю виконувати повноваження за станом здоров'я: Рішення ВРП від 01.02.2018 № 281/0/15-18. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/281_01.02_.2018_.doc (дата звернення: 19.03.2019).

613. Про затвердження форм первинної облікової документації, що використовується в медико-соціальних експертних комісіях: Наказ МОЗ України від 30.07.2012 № 577. *Офіційний вісник України*. 2012. № 77. Ст. 3135.

614. Про утворення та затвердження складу комісії щодо надання

медичного висновку суддям у разі неспроможності здійснювати повноваження за станом здоров'я: Наказ МОЗ України від 25.11.2016 № 1289. URL: https://ips.ligazakon.net/document/MOZ26784 (дата звернення: 29.01.2019).

615. Материнко М.О. Порушення суддею вимог щодо несумісності як підстава для звільнення з посади: теоретичні і практичні аспекти. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки.* 2018. Вип. 1. Т. 2. С. 155-158.

616. Про визнання порушення суддею Верховного Суду України Особою 1 вимог щодо несумісності та звільнення його з посади: Рішення ВРП від 25.04.2017 № 988/0/15-17. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/988_25.04_.2017_.doc (дата звернення: 14.03.2018).

617. Про визнання порушення суддею Вищого адміністративного суду України Особою 1 вимог щодо несумісності та звільнення його з посади: Рішення ВРП від 13.06.2017 № 1544/0/15-17. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/1544_13.06_.2017_doc (дата звернення: 14.03.2018).

618. Про звільнення Особи 1 з посади судді Кіровського районного суду міста Донецька, Особи 2 з посади судді Ленінського районного суду міста Донецька, Особи 3 з посади судді Калінінського районного суду міста Горлівки Донецької області, Особи 4 з посади судді Донецького окружного адміністративного суду за порушення вимог щодо несумісності: Рішення ВРП від 02.03.2017 № 410/0/15-17. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/410_02.03_.2017_.doc (дата звернення: 14.03.2018).

619. Про визнання відсутності порушення вимог щодо несумісності суддею Хмельницького міськрайонного суду Хмельницької області Особи 1: Рішення ВРП від 30.05.2019 № 1451/0/15-19. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/1451_30.05_.2019_.doc (дата звернення: 02.07.2019).

620. Про визнання відсутності порушення вимог щодо несумісності суддею Енергодарського міського суду Запорізької області Особи 1 та направлення матеріалів перевірки за зверненням старшого слідчого СВ УП у

Шевченківському районі ГУ НП у місті Києві Особи 2 до Національного агентства з питань запобігання корупції для здійснення повної перевірки поданих суддею Особою 1 декларацій особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за 2015, 2016 роки: Рішення ВРП від 26.06.2019 № 2058/0/15-18. URL: http://www.vru.gov.ua/content/ act/2058_26.06_.2018_.doc (дата звернення: 02.07.2019).

621. Про відсутність порушення суддею апеляційного суду Вінницької області Особою 1 вимог щодо несумісності та відмову у внесенні подання до Верховної Ради України про звільнення його з посади судді апеляційного суду Вінницької області з підстав порушення вимог щодо несумісності: Рішення ВРП від 16.06.2019 № 1256/0/15-16. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/ 1256_16.06_.2016_1.doc (дата звернення: 02.07.2019).

622. Про звільнення Особи 1 з посади судді Вищого господарського суду України на підставі пункту 2 частини шостої статті 126 Конституції України: Рішення ВРП від 03.09.2019 № 2321/0/15-19. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/2321_03.09_.2019_.doc (дата звернення: 02.10.2019).

623. Про звільнення судді: Постанова ВР України від 29.09.2016 № 1631-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 42. Ст. 734 (скасована з 04.06.2019).

624. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 04.06.2019 у справі № 9901/350/18 (провадження № 11-1465заі18). URL: https://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/v0350780-19 (дата звернення: 10.09.2019).

625. Бабенко Е.В. Дисциплінарний проступок як підстава припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. *Соціальне право.* 2018. № 1. С. 17-25.

626. Незалежність, дієвість та роль суддів: Рекомендація Комітету Міністрів Ради Європи № (94) 12 від 13.10.1994.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_323 (дата звернення: 14.03.2018).

627. Андрейчук Т.В. Дисциплінарна відповідальність як гарантія реалізації трудових прав та обов'язків суддями. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 52-60.

628. Карпушова О.В. Припинення трудових правовідносин із суддями на підставі п. 3 ч. 6 ст. 126 Конституції України.

629. Інформація про суддів, звільнених ВРП у 2017 році на підставі пункту 3 частини шостої статті 126 Конституції України (за вчинення істотного дисциплінарного проступку). URL: http://www.vru.gov.ua/content/file/інформація_про_суддів_звільнених_у_2017_році.docx (дата звернення: 12.06.2019).

630. Інформація про суддів, звільнених ВРП у 2018 році на підставі пункту 3 частини шостої статті 126 Конституції України (за вчинення істотного дисциплінарного проступку). URL: http://www.vru.gov.ua/add_text/323 (дата звернення: 12.06.2019).

631. Інформація про суддів, звільнених ВРП у 2019 році на підставі пункту 3 частини шостої статті 126 Конституції України (за вчинення істотного дисциплінарного проступку). URL: http://www.vru.gov.ua/add_течхt/263 (дата звернення: 28.09.2019).

632. Про звільнення Особи 1 з посади судді Дарницького районного суду міста Києва за вчинення істотного дисциплінарного проступку: Рішення ВРП від 15.08.2019 № 2152/0/15-19. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/2152_15.08_.2019_.docx (дата звернення: 11.09.2019).

633. Гладкий В.В. Основні методико-теоретичні підходи до розуміння поняття «трудовий договір». *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: зб. наук. ст. (м. Житомир, 19 квіт. 2018 р.). Житомир: О.О. Євенок, 2018. С. 95-98.

634. Пузанова В.В. Спроможність ототожнення зміни та новації трудового договору. *Вища освіта – студентська наука – сучасне*

суспільство: напрями розвитку: матер. ІІІ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 19 квіт. 2019 р.). Київ: МНТУ, 2019. С. 259-261.

635. Іншин М.І. Підстави звільнення зі служби в поліції. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 1. Ч. 1. С. 138-142.

636. Про звільнення Особи 1 з посади судді апеляційного суду Донецької області за власним бажанням: Рішення ВРП від 16.07.2019 № 1873/0/15-19. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/1873_16.07_.2019_.doc (дата звернення: 14.08.2019).

637. Про звільнення Особи 1 з посади судді господарського суду Херсонської області за власним бажанням: Рішення ВРП від 23.07.2019 № 1927/0/15-19. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/1927_23.07_.2019_.doc (дата звернення: 14.08.2019).

638. Про звільнення Особи 1 з посади судді Павлоградського міськрайонного суду Дніпропетровської області за власним бажанням: Рішення ВРП від 11.06.2019 № 1596/0/15-19. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/1596_11.06_.2019_.docx (дата звернення: 14.08.2019).

639. Про звільнення Особи 1 з посади судді Харківського окружного адміністративного суду у зв'язку з поданням заяви про звільнення за власним бажанням: Рішення ВРП від 15.08.2019 № 2150/0/15-19. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/2150_15.08_.2019_.docx (дата звернення: 14.08.2019).

640. Овчаренко О.М. Правові та організаційні аспекти реалізації права судді на відставку. *Вісник Академії правових наук України*. 2012. № 4. С. 288-298.

641. Про звільнення Особи 1 з посади судді Другого апеляційного адміністративного суду у відставку: Рішення ВРП від 24.09.2019 № 2538/0/15-19. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/2538_24.09_.2019_.doc (дата звернення: 22.09.2019).

642. Про звільнення Особи 1 з посади судді П'ятого апеляційного

адміністративного суду у відставку: Рішення ВРП від 24.09.2019 № 2539/0/15-19. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/2539_24.09_.2019_.doc (дата звернення: 26.09.2019).

643. Про звільнення Особи 1 з посади судді Харківського районного суду Харківської області у відставку: Рішення ВРП від 19.09.2019 № 2509/0/15-19.
URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/2509_19.09_.2019_.docx (дата звернення: 22.09.2019).

644. Про звільнення Особи 1 з посади судді Одеського окружного адміністративного суду у відставку: Рішення ВРП від 24.09.2019 № 2537/0/15-19. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/2537_24.09_.2019_.doc (дата звернення: 02.10.2019).

645. Про додаткові заходи щодо соціального захисту суддів: Указ Президента України від 10.07.1995 № 584/95. *Офіційний вісник України*. 2010. № 7. Ст. 290.

646. Про внесення змін і доповнень до Закону України «Про статус суддів»: Закон України від 24.02.1994 № 4015-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 26. Ст. 203 [втрата чинності від 01.01.2011].

647. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 22.11.2018 у справі № 9901/805/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/78077127 (дата звернення: 02.10.2019).

648. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 30.05.2019 у справі № 9901/805/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/82739058 (дата звернення: 02.10.2019).

649. Карпушова К.Г., Рядінська В.О. Рішення Верховного Суду України за результатами розгляду зразкової справи у податкових правовідносинах. *Наука і правоохорона*. 2018. № 4. С. 99-107.

650. Кирієнко О.О. Вища влада правосуддя. *Судовий вісник*. 2019. № 1 (153). URL: http://www.vru.gov.ua/mass_media/1138 (дата звернення: 12.02.2019).

651. Дахова І.І. Принцип єдиного громадянства в законодавстві та практиці України та зарубіжних країн. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2013. № 26. С. 95-109.

652. Кличков А.О. Інститут визнання фізичної особи безвісно відсутньою та оголошення її померлою як предмет дисертаційних досліджень в Україні – сучасний стан. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2017. Вип. 4. С. 147-157.

653. Зинов'єва А.В. Правовий статус безвісно відсутньої особи: матеріальний та процесуальний аспекти. *Вісник Верховного Суду України*. 2010. № 12. С. 41-45.

654. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 40-44. Ст. 356.

655. Бойченко Г.М., Шум С.С. Правові та процесуальні аспекти визнання особи недієздатною. *Форум права*. 2011. № 1. С. 94-99.

656. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо конфіскації незаконних активів осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, і покарання за набуття таких активів: Закон України від 31.10.2019 № 263-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263-20 (дата звернення: 01.11.2019).

657. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 28.03.2018 у справі № П/800/405/17 (провадження № 11-24сап18). URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/73157478 (дата звернення: 26.05.2018).

658. Карпушова О.В. Основні трудо-правові засади належного припинення трудових правовідносин із суддею в Україні. *Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні*: матер. VIII Всеукр. наук.-прак. конф. (м. Харків, 28 трав. 2019 р.). Харків: ХНУВС, 2019. С. 178-181.

659. Дубас Т.В. Поняття і сутність звільнення працівників. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 200-203.

660. Іншин М.І. Припинення трудових відносин: теоретико-правовий

аспект. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 2. С. 145-148.

661. Куцевич А.А. Сучасний стан правового регулювання порядку звільнення державних службовців: позитивні та негативні аспекти. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 118-125. doi: 10.37440/soclaw.2019.03.21.

662. Турчин С.О. До питання припинення трудових відносин з керівником господарського товариства. *Наше право*. 2013. № 10. С. 144-147.

663. Пономаренко Є.Ю. Підстави та процедура припинення повноважень судді. *Наука і правоохорона*. 2015. № 4. Ч. 2. С. 44-47.

664. Іншин М.І. Юридичні гарантії як фактор стабільності та підвищення ефективності службово-трудової діяльності державних службовців. *Право України*. 2004. № 5. С. 83-87.

665. Одовічена Я.А. Гарантії у сфері зайнятості. *Право і суспільство*. 2018. № 1. С. 128-132.

666. Селецький О.В. Юридичні гарантії трудової діяльності дипломатичних працівників. *Правові новели*. 2018. № 4. С. 135-141.

667. Яцкевич І.І. Поняття та ознаки юридичних гарантій у трудовому праві України. *Публічне право*. 2014. № 3 (15). С. 137-144.

668. Андріїв В.М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2011. № 4. С. 15-20.

669. Щодо соціального забезпечення суддів у відставці: Рішення РСУ від 01.03.2019 № 12. *Закон і бізнес*. 2019. URL: https://zib.com.ua/ua/136812.html (дата звернення: 12.04.2019).

670. Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні: Закон України від 27.03.2014 № 1166-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 20-21. Ст. 745.

671. Іншин М.І., Сіроха Д.І. Соціальна держава: сутність і перспективи. *Актуальні проблеми соціального права*: зб. матер. учасн. Всеукр. соц. програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 р. / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.О. Попелюшка. Київ: ПВГОІ «ІРСТ Україна», 2015. С. 17-21.

672. Kovács K., Scheppele K.L. The fragility of an independent judiciary: Lessons from Hungary and Poland – and the European Union. *Communist and Post-Communist Studies*. 2018. Vol. 51 (3). P. 189-200. doi: 10.1016/j.postcomstud.2018.07.005.

673. Рємєскова Ю.О. Роль суду в системі стримувань і противаг. *Теорія і практика правознавства*. 2011. Вип. 1. С. 46-56. doi: 10.21564/2225-6555.2011.1.62752.

674. Kosař D., Šipulová K. The Strasbourg court meets abusive constitutionalism: Baka v. Hungary and the rule of law. *Hague Journal on the Rule of Law*. 2018. Vol. 10 (1). P. 83-110. doi:10.1007/s40803-017-0065-y.

675. Bodnar A. Protection of Human Rights after the Constitutional Crisis in Poland. *Jahrbuch des öffentlichen Rechts der Gegenwart.* 2018. B. 66. P. 639-662.

676. Карпушова О.В. Припинення трудових правовідносин із суддями у Польщі та Хорватії.

677. Preshova D., Damjanovski I., Nechev Z. The Effectiveness of the «European Model» of Judicial Independence in the Western Balkans: Judicial Councils as a Solution or a New Cause of Concern for Judicial Reforms. *CLEER Paper Series*. Hague: T.M.C. Asser Instituut, 2017. № 1. 26 p.

678. Fleck Z. Judicial Independence in Hungary. *Judicial Independence in Transition* / ed. by: A. Seibert-Fohr. Berlin: Springer, 2012. P. 793-833. doi: 10.1007/978-3-642-28299-7_19.

679. Kosař D. Politics of Judicial Independence and Judicial Accountability in Czechia: Bargaining in the Shadow of the Law between Court Presidents and the Ministry of Justice. *European Constitutional Law Review*. 2017. Vol. 13 (1). P. 96-123. doi: 10.1017/s1574019616000419.

680. Ortiz P.J. C. Councils of the judiciary and judges' perceptions of respect to their independence in Europe. *Hague Journal on the Rule of Law*. 2017. Vol. 9 (2). P. 315-336. doi: 10.1007/s40803-017-0061-2.

681. Карпушова О.В. Припинення трудових правовідносин із суддями

у Чеській Республіці. **ТЕЗИ.**

682. Bodnar A., Bojarski L. Judicial Independence in Poland. *Judicial Independence in Transition* / ed. by: A. Seibert-Fohr. Berlin: Springer, 2012. P. 667-738. doi: 10.1007/978-3-642-28299-7_17.

683. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej: Konstytucja z dnia 02.04.1997. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1998. № 78. Poz. 483 (na podstawie zmian z 21.10.2009). URL: https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm (дата звернення: 29.06.2019).

684. Kodeks pracy: Ustawa Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 26.06.1974. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 1974. № 24. Poz. 141 (na podstawie zmian z 25.09.2019). URL: http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf (дата звернення: 29.09.2019).

685. Dallara C. Smoother Judicial Reforms in Slovenia and Croatia: Does the Legacy of the Past Matter? *Democracy and Judicial Reforms in South-East Europe*. Cham: Springer, 2014. P. 31-55. doi: 10.1007/978-3-319-04420-0_2.

686. Uzelac A. Reform of the Judiciary in Croatia and Its Limitations (Appointing Presidents of the Courts in the Republic of Croatia and the Outcomes). *Between Authoritarianism and Democracy: Serbia, Montenegro, Croatia* / Ed. by D. Vujadinović. Belgrade: CEDET, 2003. Vol. 1. P. 303-329.

687. Seibert-Fohr A. Judicial Independence in Germany. *Judicial Independence in Transition* / ed. by: A. Seibert-Fohr. Berlin: Springer, 2012. P. 447–519. doi: 10.1007/978-3-642-28299-7_12.

688. Гордеюк А.О. Проблема правового забезпечення захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2016. № 1. С. 55-59.

689. Іншин М.І. Надання працівникам можливостей для захисту від незаконного звільнення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 10-1. Т. 2. С. 4-6.

690. Hladky V. Some Cautionary Remarks on the Process of Desocialization of the World of Work. *Scientific discoveries: projects, strategies and development*: Proceed. of the Internat. Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh,

Oct. 25, 2019). Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. P. 38-44.

691. Боєва О.С. Виокремлення інституту судового захисту трудових прав: реальність сьогодення. *Право і суспільство*. 2018. № 1. Ч. 2. С. 123-129.

692. Журавель В.І. Передумови формування правового регулювання форм захисту трудових прав працівників у XIX-XX столітті. *Право: історія, теорія, практика*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 14-15 бер. 2014 р.). Херсон: Гельветика, 2014. С. 82-85.

693. Козуб І.Г. До питання судового захисту трудових прав. *Адвокат*. 2010. № 12. С. 16-21.

694. Моліцький С.В. Право на судовий захист трудових прав. *Форум права*. 2011. № 3. С. 548-552

695. Яснолобов О.В. Основні етапи еволюції правового регулювання захисту трудових прав працівників у судах України. *Митна справа*. 2013. № 1 (83). Ч. 2. Кн. 2. С. 493-498.

696. Яснолобов О.В. Правове регулювання захисту трудових прав працівників у судах України: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2013. 207 с.

697. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 06.02.2019 у справі № 9901/449/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/79697615 (дата звернення: 28.08.2019).

698. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 24.10.2019 у справі № 9901/269/19. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/85451601 (дата звернення: 09.11.2019).

699. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 15.03.2018 у справі № 800/134/17. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/72867168 (дата звернення: 21.12.2018).

700. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 20.09.2018 у справі № 9901/476/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/76734485 (дата звернення: 21.12.2018).

701. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення

від 22.08.2019 у справі № 9901/271/19. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/83801380 (дата звернення: 28.08.2019).

702. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 01.04.2019 у справі № 9901/31/19. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/81089252 (дата звернення: 22.05.2019).

703. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 24.10.2019 (провадження № 11-4сап19). URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/86002050 (дата звернення: 29.11.2019).

704. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 31.01.2019 у справі № 9901/848/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/79638775 (дата звернення: 09.03.2019).

705. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 21.05.2019 у справі № 9901/440/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/82758642 (дата звернення: 12.07.2019).

706. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 27.02.2019 у справі № 9901/485/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/80197897 (дата звернення: 18.06.2019).

707. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 03.07.2019 у справі № 9901/140/19. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/82857536 (дата звернення: 18.07.2019).

708. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 01.11.2018 у справі № 9901/548/18 (провадження № 11-829заі18). URL: http://reyestr.court.gov.ua/ Review/77696449 (дата звернення: 25.06.2019).

709. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 05.11.2019 у справі № 9901/537/19. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/85521513 (дата звернення: 12.11.2019).

710. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 14.03.2019 у справі № 9901/2/19. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/80610402 (дата звернення: 25.06.2019).

711. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення

від 11.11.2019 у справі № 800/529/16. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/85645604 (дата звернення: 21.11.2019)

712. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 18.11.2019 у справі № 800/544/16. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/85836664 (дата звернення: 25.11.2019)

713. Касаційний адміністративний суд Верховного Суду. Рішення від 20.11.2019 у справі № 800/510/16. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/85836013 (дата звернення: 25.11.2019).

714. Про Регламент Верховної Ради України: Закон України від 10.02.2010 № 1861-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 14-15, № 16-17. Ст. 133.

715. Рішення Донецького окружного адміністративного суду від 06.11.2019 у справі № 200/9642/19-а. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/85747320 (дата звернення: 21.11.2019).

716. Рішення ЄСПЛ (п'ята секція) від 19.01.2017 у справі «Куликов та інші проти України» (заяви №№ 5114/09, 4588/11, 9740/11, 12812/11, 20554/11, 35336/11, 68443/11, 75790/11, 78241/11, 5678/12, 11775/12, 21546/12, 54135/12, 65207/12, 77810/12, 242/13, 15073/13 та 57154/13). *Офіційний вісник України*. 2017. № 73. Ст. 2263.

717. Карпушова О.В. Правове регулювання праці суддів в Україні та країнах Європейського Союзу: теорія, практика, проблеми: монографія.

718. Рядінська В.О., Карпушова О.В. Регулярні реорганізації та оцінювання суддів не вирішують проблем, а лише їх додають. *Закон і бізнес*. 2020. URL: https://zib.com.ua/ua/144005.html (дата звернення: 18.08.2020).

719. Рядінська В.О., Карпушова О.В. Імітація реформ не вирішує проблем доступу до правосуддя, а лише поглиблює їх. *Закон і бізнес*. 2020. № 33-34 (1487-1488). URL: https://zib.com.ua/ua/144077.html (дата звернення: 18.08.2020).

720. ВРП в цілому підтримала законопроект Офісу Президента щодо реорганізації ВСУ та нового порядку формування ВККС. *Судово-юридична*

газета. 2020. URL: https://sud.ua/ru/news/publication/169901-vrp-v-tsilomu-pidtrimala-zakonoproekt-schodo-reorganizatsiyi-vsu-ta-novogo-poryadku-formuvannya-vkks (дата звернення: 18.08.2020).

ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

***Монографія*:**

1. Карпушова О.В. Правове регулювання праці суддів в Україні та країнах Європейського Союзу: теорія, практика, проблеми: монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 424 с.

Статті у наукових фахових виданнях України:

15. Карпушова О.В. Особливості порядку добору та призначення на посаду судді в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2018. № 50. Т. 2. С. 17-25.

16. Карпушова О.В. Особливість роботи суддів у сучасній правовій демократичній державі. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. № 2. Т. 4. С. 43-51.

17. Карпушова О.В. Актуальні питання вдосконалення функціонування судів та суддів у контексті євроінтеграційних завдань України. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2018. № 1., Т. 4. С. 60-67.

18. Карпушова О.В. Ознаки та критерії якісної роботи суддів. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2017. № 1. Т. 4. С. 15-23.

19. Карпушова О.В. Трудова правосуб’єктність кандидатів на посаду суддів в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2017. № 2. С. 24-33.

20. Карпушова О.В. Правове регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді в Латвійській Республіці. *Соціальне право.* 2020. № 1. С. 42-49.

21. Карпушова О.В. Правове регулювання трудових відносин із суддями у Чеській Республіці. *Соціальне право.* 2019. № 4. С. 28-33

22. Карпушова О.В. Припинення трудових правовідносин із суддями на підставі п. 3 ч. 6 ст. 126 Конституції України. *Юридична наука:* науково-практичний журнал. 2019. № 1. С. 89-110.

23. Карпушова О.В. Робочий час і час відпочинку суддів в Україні. *Юридична наука:* науково-практичний журнал. 2019. № 5. С. 112-120.

24. Карпушова О.В. Особливості регулювання виникнення трудових відносин із кандидатом на посаду судді у Республіці Хорватія. *Юридична наука:* науково-практичний журнал. 2019. № 4. С. 30-38.

25. Карпушова О.В. Поняття та засади припинення трудових правовідносин із суддею в Україні. *Юридична наука*: науково-практичний журнал. 2019. № 3. С. 52-59.

26. Карпушова О.В. Припинення трудових правовідносин із суддями у Польщі та Хорватії. *Юридична наука:* науково-практичний журнал. 2019. № 2. С. 87-94.

27. Карпушова О.В. Відносин із кандидатами на посаду судді в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2019. № 1. С. 134-142.

28. Карпушова О.В. Забезпечення безпечних, здорових і справедливих умов праці суддів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2019. № 54. Т. 2. С. 119-125.

Статті у зарубіжних періодичних наукових виданнях:

6. Карпушова Е.В. Проблемы обеспечения надлежащих условий работы судей в Украине. *Право и Закон*. 2019. № 2. С. 27-35.

7. Карпушова Е.В. Обеспечение безопасных условий работы судей в Украине. *Право и Закон.* 2019. № 3. С. 88-95.

8. Карпушова Е.В. Правовое регулирование трудових отношений с судьями в республике Польша. *Право и политика*. 2019. № 2. С. 90-97.

9. Карпушова Е.В. Участие судьи в коллективных трудовых переговорах и в профессиональных объединениях в Украине. *Право и политика*. 2019. № 3. С. 66-76.

10. Карпушова О.В. Правове регулювання виникнення трудових відносин із кандидатами на посаду судді у ФРН. *VisegradJournalonHumanRights*. 2019. № 6/2. С. 87-98.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

8. Карпушова О.В. Загальнотеоретична сутність трудової діяльності суддів. *Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25-26 червня 2015 року). К.: Наук.-дослід. ін-т публічного права, 2015. С. 80-83.

9. Карпушова О.В. Забезпечення і реалізація трудових прав суддів: аспект оптимізації. *Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 23-24 липня 2015 року). К.: Наук.-дослід. ін-т публічного права, 2015. – С. 68-71.

10. Карпушова О.В. Міжнародно-правове регулювання сфери забезпечення і реалізації трудових прав суддів. *Право як регулятор суспільних відносин: історія, теорія, практика*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18-19 квітня 2016 року). К.: ВГО «Майбутнє країни», 2016. С. 64-66.

11. Карпушова О.В. Поняття якості роботи суддів. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 08-09 лютого 2019 року). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 66-70.

12. Карпушова О.В. Досвід правового регулювання кваліфікаційної атестації суддів у Республіці Італія. Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18-19 січня 2019 року). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С. 78-82.

13. Карпушова О.В. Припинення трудових правовідносин із суддями у Чеській Республіці. *Право як ефективний суспільний регулятор:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 15-16 лютого 2019 року). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 44-48.

14. Карпушова О.В. Трудоправовий аспект проблематики організаційного забезпечення суддів. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2019. С. 46-50.

ДОДАТОК 2

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри державно-правових дисциплін та міжнародного права Донецького юридичного інституту МВС України, а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття» (м. Київ, 25-26 червня 2015 року), «Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Київ, 23-24 липня 2015 року), «Право як регулятор суспільних відносин: історія, теорія, практика» (м. Київ, 18-19 квітня 2016 року), «Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні» (м. Одеса, 08-09 лютого 2019 року), Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права (м. Одеса, 18-19 січня 2019 року), «Право як ефективний суспільний регулятор» (м. Львів, 15-16 лютого 2019 року), «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 року).