

ЗАВДАННЯ ЗАКОННОСТІ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ЗА УЧАСТЮ СУДДІ

THE TASKS OF LEGALITY IN LABOR RELATIONS
WITH THE PARTICIPATION OF THE JUDGEДашутін І.В., д.ю.н.,
суддя*Касаційний адміністративний суд в складі Верховного Суду*

Стаття присвячена з'ясуванню сутнісного змісту завдань законності в трудових відносинах за участю судді в Україні. Встановлюється, що завдання законності в трудових відносинах за участю судді охоплюються правовим механізмом забезпечення законності в трудових відносинах за участю вказаних працівників, а тому сприяють встановленню і підтриманню правопорядку в цих правових відносинах. Обґрунтовується, що концептуальний зміст завдань законності в трудових відносинах за участю судді спрямовані на об'єктивізацію мети законності в цих правовідносинах, а також цілісно узгоджені із завданнями законності в праві та в трудовому праві загалом, а також із завданнями законності в трудових відносинах, зокрема. До ключових завдань законності в трудових відносинах за участю судді в Україні автором віднесено сім завдань. Перше – забезпечення права судді належним чином набувати та реалізовувати трудові права, враховуючи при цьому зміст концепції свободи праці, гідної праці, а також цивілізаційну засаду людиноцентризму. Друге – забезпечення належного функціонування суб'єктів владних повноважень, які виконують ті чи інші функції роботодавця щодо суддів у трудових відносинах за їх участю. Третє – комплексне забезпечення процесу гармонізації (узгодження) нормативно-правових актів українського законодавства про працю та зайнятість, а також законодавства про судоустрій та статус суддів в Україні між собою в частині визначення спеціального трудово-правового статусу судді та реалізації суддею цього статусу. Четверте – сприяння повній відповідності дій суб'єктів трудових правовідносин за участю суддів нормам Конституції України, а також юридичним приписам інших нормативно-правових актів чинного законодавства України, які поширюють свою дію на учасників відповідних правовідносин, як на адресатів цих норм. П'яте – сприяння побудові України в якості сучасної європейської правової, соціальної та демократичної держави, а також реалізації засад функціонування громадянського суспільства. Шосте – формування необхідного рівня правової культури та правосвідомості (насамперед серед усіх учасників трудових відносин за участю суддів). Сьоме – встановлення належного рівня неухильного дотримання учасниками трудових відносин за участю судді приписів законодавства. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

Ключові слова: вимоги законності, завдання, законність, спеціальний трудово-правовий статус, суддя, трудове право, трудові відносини.

This article explores the intricate definition of the essential content of the objectives of legality in labor relations involving a judge in Ukraine. The author underscores that these objectives are encompassed within the legal mechanism providing for legality in labor relations with these judicial employees. Thus, the objectives of legality under study contribute to establishing and maintaining law and order within the pertinent legal relationships. It is elucidated that the conceptual content of the objectives of legality in such labor relations aims to materialize the purpose of legality in these legal relations. Furthermore, they are in holistic alignment with the objectives of legality in law and labor law in general, as well as specifically in labor relations. This study posits that the objectives of legality in labor relations involving a judge should be perceived as specific strategic and programmatic foundations for ensuring adequate law and order and the effective functioning of normative legal acts concerning participants. The author delineates seven principal tasks of legality in labor relations involving a judge in Ukraine. The first task is to guarantee a judge's right to adequately acquire and exercise labor rights, considering the concepts of freedom of labor, decent work, and the civilizational foundation of human-centrism. The second task involves ensuring the proper functioning of government entities that perform employer functions in labor relations with judges. The third task is the comprehensive facilitation of harmonizing (coordinating) regulatory legal acts in Ukrainian labor and employment legislation, as well as legislation concerning the judicial system and the status of judges, to define and implement the special labor legal status of a judge. The fourth task aims to ensure full adherence of labor relation participants to the norms of the Constitution of Ukraine, and the legal mandates of other normative legal acts, as they apply to the participants as addressees of these norms. The fifth task focuses on contributing to the construction of Ukraine as a modern European legal, social, and democratic state, and on advancing the principles of a civil society in Ukraine. The sixth task is cultivating the necessary level of legal culture and awareness, especially among all participants in labor relations involving judges. The seventh task is to establish a stringent compliance level by participants in labor relations with a judge to the law's requirements. The conclusion of the article summarizes the findings of the study.

Key words: judge, labor law, labor relations, legality, objectives, requirements of legality, special labor law status.

Постановка проблеми. Формування належного рівня правової культури і правосвідомості в учасників трудових відносин загалом зумовлюється під впливом відповідних ідеологічних засобів, серед яких особливе місце займає законність [1, с. 83]. Як феномен законність в трудовому праві постає в якості об'єктивно необхідного правового (також такого, що має суспільно-політичне значення) режиму, котрий вимагає від усіх адресатів (суб'єктів трудового права) юридичних приписів, узгоджених з Конституцією та базовими принципами права: 1) суворого дотримання відповідних приписів; 2) узгодження правових актів трудового права між собою (перш за все, мова йде про акти локального рівня, які не повинні суперечити не лише актам центрального рівня, а й один одному, що дозволяє таким чином уникнути юридичної невизначеності – однієї з найсерйозніших загроз законності); 3) створення (підтримування існування) ефективних механізмів забезпечення законності у трудових відносинах, включно з механізмом юридичної відповідальності (адже «відповідальність виховує повагу до права шляхом

формування у людини розуміння законності та справедливості» [2, с. 79]) за порушення законодавства про працю, положень трудового договору (контракту) та колективного договору тощо. Таким чином, феномен законності загалом є складним явищем, що також позначається на широті його трудово-правового осмислення.

Аналіз наукових напрацювань та невирішені раніше питання. Завдання законності у трудових відносинах загалом (та за участі судді, зокрема) не є законодавчо окресленими. З огляду на це, виникає необхідність глибокого теоретичного дослідження даної проблематики, а також формування власного бачення з цього питання, приймаючи до уваги відповідні наукові дослідження юристів-трудоваків, серед яких: А. В. Андрушко, В. А. Багрій, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, О. В. Карпушова, Ю. В. Кернякевич-Танасійчук, І. В. Лагутіна, П. С. Луцок, П. Д. Пилипенко, Є. Ю. Подорожній, Д. І. Сіроха, О. А. Яковлев, О. М. Ярошенко та ін. вітчизняні науковці. Необхідність уточнення завдань законності у трудових відносинах за участі судді

обумовлена необхідністю формування системи тих орієнтирів, котрі визначатимуть якісний розвиток галузі трудового права загалом, а так само – правового режиму регулювання службово-трудова діяльність суддів в Україні (у подальшому, шляхом певних нормативних змін).

Виклад основного матеріалу дослідження. Законність у трудових відносинах за участю судді охоплюється правовим механізмом забезпечення законності в трудових відносинах за участю вказаних працівників. У зв'язку із цим слід мати на увазі, що поведінка усіх осіб, які «діють у межах правового механізму, є нормативною, будучи підпорядкованою певній меті, головним чином – базисній меті відносин, для забезпечення яких створено та функціонує відповідний правовий механізм» [3, с. 449]. Певна річ, не є виключенням також і правовий механізм забезпечення законності в трудових відносинах за участю судді, адже: 1) механізм, як складна юридична конструкція передбачає існування низки процесів і відносин, які уможливають належне функціонування такого механізму; 2) неузгодженість процесів і відносин цього механізму певній меті унеможливає системність (комплексність) цієї юридичної конструкції, а також робить неможливим досягнення юридичної визначеності (очікуваності результатів) дії цього механізму. Разом із тим, мета взаємодії учасників відповідних відносин характеризується певною абстрактністю, котра в практичній дійсності не завжди дозволяє ефективним чином скорегувати дії (бездіяльність) певного кола суб'єктів трудового права. Наслідком цього є те, що у відносинах з приводу праці та зайнятості за участю судді суб'єкти трудового права можуть:

1) бути дезорієнтованими в питанні вчинення конкретних дій, спрямованих на досягнення мети цих відносин. Це стосується як судді, котрий не завжди може розуміти широту своїх можливостей у сфері праці та зайнятості, а також суб'єкта владних повноважень, який виконує ті чи інші функції роботодавця, а відтак – повинен чітко розуміти межі дозволеного впливу на суддю без шкоди для об'єктивації гарантій незалежності та самостійності його службово-трудова діяльність. Суттєвим чином ускладнює це питання характер службово-трудова діяльність суддів. Зокрема, слід мати на увазі, що «професійна діяльність суддів відрізняється високою соціальною значущістю, стресогенністю, значними нервово-психічними та інтелектуальними навантаженнями, підвищеною індивідуальною відповідальністю (респосіблітвннстю), багатоплановим й евристичним змістом розв'язування 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 р.), вираженої організаторською спрямованістю зі значною кількістю комунікативних контактів» [4, с. 95];

2) використовувати практику недобросовісної взаємодії, мотивами якої можуть бути неправомірною експлуатація працівника, виконання суддею повноважень, що виходять за рамки його трудово-правового статусу, спотворення функціонування судової гілки влади тощо. Зокрема, суб'єкт владних повноважень, аргументуючи потребою зміцнення законності в трудових відносинах за участю судді може формувати та реалізовувати кадрову політику в судах (в конкретному суді) з метою підкорення гілки влади певному органу чи посадовій особі тощо.

Розглядаючи сутнісний зміст завдань законності в трудових відносинах за участю судді в Україні слід мати на увазі, що такий зміст обумовлюється наступними факторами:

1. Завдання законності в трудових відносинах за участю судді спрямовані на об'єктивацію мети законності в цих правовідносинах. Враховуючи попередні напрацювання в цьому напрямі [див., напр.: 5] зазначимо, що мета законності в трудовому праві полягає у встановленні належ-

ного рівня правопорядку у сфері трудових правовідносин (також у суміжних правових відносинах), за якого всі їх суб'єкти здатні (та діють належним чином): 1) неухильно дотримуватися та виконувати приписи чинного трудового законодавства України та нести юридичну відповідальність за порушення вимог законності; 2) володіти необхідною широтою можливості безперешкодно реалізувати свої трудові права, а також здійснювати покладені на них конкретні обов'язки; 3) сприяти налагодженню ефективної системи взаємовідносин між окремими учасниками у сфері трудових відносин. Отже, в широкому сенсі метою законності в трудових відносинах за участю судді постає очікування, нормативно передбачений результат об'єктивації процесів виникнення, перебігу та припинення трудових відносин, який узгоджується із правами, законними інтересами сторін цих відносин без шкоди для гарантій незалежності та самостійності службово-трудова діяльність суддів, а також для правопорядку в системі правосуддя України та в державі загалом. При цьому в конкретизованому вигляді метою законності у трудових відносинах за участю судді: 1) в загальному вимірі (враховуючи соціально-правове значення службово-трудова діяльність судді) є формування належного рівня правопорядку у сфері праці та зайнятості, за якого усі суб'єкти цієї галузі права неухильно дотримуючись вимог законодавства, виконуючи юридичні приписи, гармонійним чином взаємодіють між собою, приймаючи до уваги принципи незалежності та самостійності службово-трудова діяльність судді, результатом чого є те, що судова гілка влади може ефективно та раціонально виконувати свої завдання, сприяючи розбудові України в якості правової, демократичної та соціальної держави; 2) у безпосередньому вимірі (приймаючи до уваги те, що суддя насамперед розуміється в якості працівника) є упорядкування (нормативно-правове забезпечення об'єктивації статусу; створення режиму дисциплінованої об'єктивації статусу) обставин дійсності та дій (бездіяльності) учасників таких правовідносин, результатом чого є те, що суддя може у відповідності до норм законодавства реалізувати свій трудово-правовий потенціал, а роботодавець – задовольнити таку реалізацію трудово-правового потенціалу, оцінюючи її на предмет відповідності вимог законності та застосовуючи до судді заходи юридичної відповідальності, коли наявні підстави для цього.

2. Завдання законності в трудових відносинах за участю судді узгоджені із завданнями законності в праві та в трудовому праві загалом, а також із завданнями законності в трудових відносин, зокрема. Науковець О. В. Зайчук завдання права інтерпретує як економічну, політичну чи соціальну проблему, що постає перед правом для того, щоб право його вирішило. При цьому підкреслюється, що завдання права безпосереднім чином відображає постійну мету права, досягненню якої право має всіляко сприяти [6, с. 63]. Критично аналізуючи окреслений підхід приходимо до висновку, що з подібним тлумаченням завдань законності можна погодитися, але лише частково. У даному контексті важливо враховувати, що завдання права насправді є багатозначною категорією, яка містить в собі складний комплекс соціально-економічних проблем, що мають юридичне значення та об'єктивно потребують вирішення саме шляхом правового регулювання (тобто шляхом нормування поведінки суб'єктів права, котра об'єктивуються у відповідних суспільних відносинах). Між тим, слід мати на увазі й те, що держава повинна реалізовувати свої публічні функції через суб'єктів владних повноважень, які наділені компетенцією в тій чи іншій сфері суспільних відносин. Попри це, не доцільно розглядати завдання права та мету права в одній площині, оскільки відповідні терміни, хоча й суміжні, утім носять абсолютноно різний зміст і значення.

У свою чергу О. В. Маліна, А. Д. Крісілова та Ю. А. Шестаков вважають, що завданнями трудового

права слід розуміти одну з різновидів соціальних завдань суспільства, котрі цілеспрямовано спрямовані на досягнення певних цілей правового регулювання праці, а також здійснення даних цілей [7, с. 340]. Хоча окреслений підхід до визначення завдань трудового права є досить абстрактним, слід зазначити, що в рамках даного підходу можна найбільш масштабно осмислити сутність завдань законності в трудовому праві в цілому і в трудових відносинах, зокрема (наприклад, широта такого підходу добре відображена в спробі конкретизувати перелік завдань В. В. Жернаковим [8, с. 14]). Викладене трактування розглядуваного поняття показово демонструє об'єктивні та суб'єктивні характеристики аналізованого поняття та їх безпосередній взаємозв'язок у процесі правового регулювання та правозастосування.

Що ж стосується завдань законності у трудових відносинах, то враховуючи наші попередні напрацювання [див., напр.: 9], можемо дійти думки, що відповідні завдання постають в якості особливих конкретно визначених стратегічно-програмних засад забезпечення належного правопорядку та реальної дії норм (законодавчих і підзаконних) нормативно-правових актів на учасників трудових правовідносин, які реалізуються шляхом створення ефективного законодавства про працю і зайнятість, а також належної його реалізації та притягнення до юридичної відповідальності відповідних адресатів юридичних приписів (суб'єктів трудового права), які не виконують покладених на них зобов'язань.

Приймаючи до уваги викладене зазначимо, що *основні завдання законності в трудових відносинах за участю суддів в Україні* виражаються в наступному:

1) забезпечення права судді, як повноцінного та повноправного учасника трудових правовідносин, набувати та реалізовувати трудові права, беручи до уваги трудові концепції свободи праці, гідної праці, а також цивілізаційну засаду людиноцентризму. У даному випадку береться до уваги важливість людських прав у сфері праці та зайнятості, цінність людини у сфері праці (пріоритетизація людини щодо виробничих процесів і результатів виробничих відносин), а також надзвичайна важливість (соціально-правове значення і значимість) належного виконання суддею покладених на неї службово-трудова зобов'язань;

2) забезпечення належного функціонування суб'єктів владних повноважень, які виконують ті чи інші функції роботодавця щодо суддів у трудових відносинах за їх участю. Це означає, що законність в трудових відносинах за участю судді не може забезпечуватись без: а) суб'єктів, які будуть контролювати службово-трудова діяльність суддів (без шкоди для незалежності та самостійності суддів); б) того, щоби відповідні суб'єкти самі діяли (утримувались від дій), приймали рішення, суворо дотримуючись вимог законності (у сенсі ч. 2 ст. 19 Конституції України).

Таким чином, однією з основних завдань законності в трудових відносинах за участю судді є те, щоби всі суб'єкти владних повноважень, які виконують ті чи інші повноваження роботодавця щодо суддів: а) були створені та діяли, користуючись таким обсягом гарантій, які не припускали би можливість юридично невинуватого впливу на них інших гілок влади, окремих посадових осіб органів публічної служби, інших суб'єктів з метою використання такого державного органу для підпорядкування собі конкретного судді, суддів чи суду (судової гілки влади загалом); б) мали настільки широкий правовий статус, який сприяв би забезпеченню законності в трудових відносинах за участю судді, а також унеможлилював би зловживання цих суб'єктів в процесі формування та реалізації кадрової політики в суді чи в системі правосуддя загалом;

3) комплексне забезпечення процесу гармонізації (узгодження) нормативно-правових актів українського законодавства про працю та зайнятість, а також зако-

нодавства про судоустрій та статус суддів в Україні між собою в частині визначення спеціального трудово-правового статусу судді, можливості об'єктивації даного статусу в трудових відносинах і суміжних правовідносинах. При цьому особливої уваги в цьому питанні слід приділяти тому, що завдання, які ставляться у сфері праці перед суддею, не повинні виправдовувати юридично неаргументовані обмеження трудових прав суддів, звуження можливостей суддів захищати свої трудові права (у цьому контексті ми виходимо із того, що «захист трудових прав працівників є важливою складовою демократичного, правового й соціального суспільства» [10, с. 132], а тому тенденція до заперечення трудових прав суддів з метою «прискорення» процесів демократизації держави в дійсності є антиправовими процесами, котрі створюють умови для унеможливлення побудови європейської демократії в Україні);

4) сприяння повній відповідності дій суб'єктів трудових правовідносин за участю суддів нормам Конституції України, а також юридичним приписам інших нормативно-правових актів чинного законодавства України, які поширюють свою дію на учасників відповідних правовідносин, як на адресатів цих норм. Для цього в сучасному трудовому праві України формуються відповідний комплекс дієвих методів забезпечення законності, а також способи та засоби (інструментарій) забезпечення законності, що окреслюються у формах забезпечення законності;

5) сприяння побудові України в якості сучасної європейської правової, соціальної та демократичної держави, а також реалізації засад функціонування громадянського суспільства. При цьому слід зробити особливий акцент на наступному: суб'єкти громадянського суспільства в контексті трудово-правових аспектів діяльності суддів (як правило, у формі громадського контролю за діяльністю суду чи судді) повинні діяти відповідально, неухильно дотримуючись норм діючого законодавства, не допускаючи дій (бездіяльності), що ставлять під сумнів незалежність судової гілки влади, незалежність і самостійність службово-трудова діяльності судді, а також не принижуючи при цьому сам авторитет публічної влади в Україні;

6) формування необхідного рівня правової культури та правосвідомості серед усіх учасників трудових відносин за участю суддів, а також серед третіх осіб, котрі прямо чи опосередковано можуть впливати на якість об'єктивації трудово-правового статусу судді в практичній дійсності;

7) встановлення належного рівня неухильного дотримання учасниками трудових відносин за участю судді приписів законодавства (а саме законодавства, котре цілісно відповідає принципам права, тобто правового законодавства) та досягнення правопорядку у сфері праці та в суміжних сферах.

Висновки. Приймаючи до уваги викладене, можемо дійти висновку, що завдання законності в трудових відносинах за участю судді – це особливі конкретно визначені стратегічно-програмні засади забезпечення належного правопорядку та реальної дії норм (законодавчих і підзаконних) нормативно-правових актів на учасників трудових правовідносин за участю судді, які реалізуються шляхом створення ефективного законодавства про працю і зайнятість (законодавства про судоустрій і статус суддів в частині, що регулює питання праці суддів), а також належної його реалізації та притягнення до юридичної відповідальності відповідних адресатів юридичних приписів (суб'єктів трудового права), які не виконують покладених на них зобов'язань у трудових відносинах за участю судді.

Отже, як вбачається, забезпечення прав сторін трудових правовідносин за участю судді та їх належної реалізації здійснюється шляхом формування ефективного публічно-правового механізму, а також існування системи ефективних гарантій трудових прав суддів (як повноцін-

них і повноправних працівників), а також відповідного кола суб'єктів владних повноважень (які виконують ті чи інші обов'язки роботодавця щодо суддів). Зважаючи на це, слід наголосити на тому, що забезпечення гармонізації та узгодженості актів трудового законодавства та законодавства про судоустрій і статус суддів між собою є найважливішим завданням законності у відповідних правовідносинах, яке покладає на державу (суб'єктів нор-

мотворчої діяльності) комплекс зобов'язань, які повинні виконуватися в найближчій перспективі, а саме – не пізніше звершення анонсованої судово-правової реформи, яка в черговий раз спрямовується на вирішення деяких адміністративно-правових питань функціонування системи правосуддя в Україні, та ігнорує при цьому нагальні потреби якісного вирішення комплексу проблем трудо-правових аспектів діяльності суддів у нашій державі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Іншин М. І., Багрій В. А. Проблеми реалізації принципу законності у трудових правовідносинах. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 144. С. 81–92. doi:10.21564/2414-990x.144.154289.
2. Коротких А. Ю. Проблеми юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 472 с.
3. Швець В. О. Мета та завдання правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. *Юридична наука*. 2019. № 2(92). С. 448–455.
4. Пузанова В. В. Забезпечення психічного здоров'я суддів з метою поліпшення якості здійснення правосуддя. *Правові засади організації та здійснення публічної влади* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 23–30 квітня 2018 р.). Хмельницький : ХУУП, 2018. С. 94–97. doi:10.5281/zenodo.1233009.
5. Дашутін І. В. Теоретико-правова характеристика мети законності в трудових відносинах. *Науковий вісник ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2016. Вип. 41, Т. 4. С. 33–36.
6. Зайчук О. В. Теорія держави і права : академічний курс : підручник; 2-е вид., переробл. і доп. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 688 с.
7. Маліна О. В., Крісілова А. Д., Шестаков Ю. А. Завдання удосконалення соціально-трудова відносин у контексті інтеграційних процесів. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України*. 2004. № 1. С. 339–344.
8. Жернаков В. В. Трудове право : підручник. Харків : Право, 2012. 496 с.
9. Дашутін І. В. Завдання законності у трудових відносинах. *Наука і правоохорона*. 2015. № 3, Ч. 2. С. 117–121.
10. Іншин М. І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету. Серія : Юридичні науки*. 2015. № 2, Ч. 2. С. 129–133.