

ПОНЯТТЯ Й ОСОБЛИВОСТІ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ СУДДІВ В УКРАЇНІ

У статті визначено поняття та встановлено особливості заробітної плати суддів в Україні як суддівської винагороди, винагороди судді Конституційного суду України.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, суддівська винагорода, винагорода судді Конституційного суду України.

В статье определено понятие и установлены особенности заработной платы судей в Украине как судейского вознаграждения, вознаграждения судьи Конституционного суда Украины.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, судейское вознаграждение, вознаграждение судьи Конституционного суда Украины.

In the article is defined the concept and features of wages of judges in Ukraine as a remuneration of judges of the courts of Ukraine and Constitutional Court of Ukraine.

Key words: salary, judge remuneration, remuneration of a judge of the Constitutional Court of Ukraine.

Постановка проблеми. Поняття «заробітна плата суддів» в Україні не використовується в законодавстві. Натомість використовується поняття «суддівська винагорода». Аналіз співвідношення понять «оплата праці», «заробітна плата» та «суддівська винагорода», «винагорода суддів Конституційного Суду України» дають підстави стверджувати, що суддівська винагорода, винагорода суддів Конституційного суду України є в розумінні Кодексу законів про працю України заробітною платою судді. При цьому така заробітна плата має особливості, зумовлені особливостями статусу посади судді в Україні, як-то відправлення правосуддя як основна функція, незалежність судів тощо.

Дослідженням питань заробітної плати в цілому та суддів зокрема займалися такі науковці, як Н.Б. Болотіна, М.В. Данилова, Г.І. Чанишева, С.В. Чернота й інші, що дало змогу взяти відповідні дослідження за основу для написання статті.

У положеннях Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII [1] поняття «суддівська винагорода» не розкрито. Таким чином, чіткого визначення поняття «заробітна плата суддів в Україні», «суддівська винагорода» не маємо, що вказує на доцільність наукового осмислення цієї проблеми.

Постановка завдання. Метою статті є визначення поняття та встановлення особливостей заробітної плати суддів в Україні.

Результати дослідження. Насамперед наведемо аргументи, на основі яких можна зробити висновок, що в розумінні Кодексу законів про працю України заробітною платою судді є суддівська винагорода, винагорода суддів Конституційного суду України. Аналіз структури заробітної плати показує, що така плата складається з трьох частин: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Відповідно, на підприємстві встановлюються фонди оплати праці [2, с. 381–382]. Щодо суддівської винагороди, то згідно з ч. 2 ст. 135 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII [1] така винагорода складається з посадового окладу та доплат за вислугу років; перебування на адміністративній посаді в суді; науковий ступінь; роботу, що передбачає доступ до державної таємниці. Посадовий оклад у цьому разі є основною заробітною платою, адже «основна заробітна плата складається з винагороди за виконану роботу в межах установлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, нормовані завдання, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок (для робітників) і посадових окладів (для службовців)» [2, с. 382]. Доплати входять до фонду додаткової заробітної плати.

Отже, суддівська винагорода є «специфічною» заробітною платою. Особливості її не тільки в назві, а в тому, що така зарплата виплачується на підставі акта призначення на посаду до штату конкретного суду особі, яка пройшла спеціальний добір і в результаті отримала статус судді. Відповідне поняття необхідно закріпити на законодавчому рівні. С.В. Чернота під заробітною платою в контексті розгляду праці суддів пропонує розуміти грошову винагороду, яку уповноважений державою орган виплачує суддям за виконання покладених на них функціональних обов'язків у відповідності зі встановленими законом тарифними нормами, режимом робочого дня, вимогами щодо дисципліни праці за рахунок коштів державного бюджету [3, с. 739]. У цьому визначенні, вважаємо, є недоліки. Суддівську винагороду не слід визначати грошовою винагородою. Вказівка щодо дотримання дисципліни праці, на наш погляд, є зайвою. Адже вчинення суддею дисциплінарного проступку і покарання не тягне позбавлення суддівської винагороди.

На наш погляд, суддівську винагороду доцільно визначати як плату, обчислену в грошовому вираженні, яку на підставі акта призначення на посаду роботодавець виплачує судді за рахунок коштів державного бюджету з дня зарахування його до штату відповідного суду за працю, яка виконана чи має бути виконана суддею.

Винагороду судді Конституційного суду України доцільно визначати як плату, обчислену в грошовому вираженні, яку на підставі акта призначення на посаду роботодавець виплачує судді Конституційного суду України за рахунок коштів державного бюджету з наступного за днем призначення судді на посаду дня за працю, яка ним виконана чи має бути виконана.

Ми вже зазначали, що в Кодексі законів про працю України поняття «оплата праці» та «заробітна плата» не розділяють. Однак, на наш погляд, доцільним є розмежування вказаних понять на законодавчому рівні. При цьому вважаємо за доцільне поняття суддівської винагороди визначити за змістом аналогічним заробітній платі, а от оплату праці розуміти як процес.

Отже, вважаємо доцільним оплату праці розуміти як процес визначення і введення в дію систем оплати праці, тарифної системи, нормування праці, установлення середнього заробітку, визначення основної й додаткової частин у структурі суддівської винагороди, винагороди судді Конституційного суду України, розподіл фондів оплати праці, форм і строків виплати, індексації, компенсації суддівської винагороди, винагороди судді Конституційного суду України.

За загальним правилом згідно з ч. 2 ст. 97 Кодексу законів про працю України форми й системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат установлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Як констатує Г.І. Чанишева, у науці трудового права колективний договір розглядається як інститут трудового права й локальний правовий акт. Становлення й розвиток соціального партнерства в Україні потребує розгляду колективних угод і колективного договору як важливих форм соціального партнерства, за допомогою яких узгоджуються інтереси працівників і роботодавців. Колективні договори й угоди як специфічні джерела трудового права мають риси нормативних угод і виконують захисну функцію, функцію соціального партнерства та регулятивну функцію [4, с. 17].

Це загальне правило зазнає змін, коли йдеться про регулювання оплати праці таких специфічних суб'єктів трудового права, як судді України. По-перше, щодо права на укладення колективного договору, то тут виникають питання. Згідно з ч. 4 ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII [1] судді не можуть належати до професійної спілки, виявляти прихильність до них. На основі аналізу нормативної бази регламентації й забезпечення колективних трудових прав, яку становлять три групи джерел (міжнародно-правові акти всесвітнього рівня (акти ООН, МОП), акти регіонального (європейського) рівня (акти Ради Європи, Європейського Союзу), акти національного рівня, якими встановлені гарантії здійснення та захисту колективних трудових прав [4, с. 13]), Г.І. Чанишева доходить висновку, що право на свободу об'єднання містить такі елементи: 1) право працівників і роботодавців вільно створювати організації й вступати до вже наявних (або не вступати до них); 2) право організацій працівників і роботодавців вільно здійснювати свою діяльність; 3) право організацій працівників і роботодавців створювати національні федерації та конфедерації; 4) право національних федерацій або конфедерацій засновувати міжнародні організації чи приєднуватися до таких; 5) право на ведення колективних переговорів із метою укладення колективних договорів; 6) право на страйки [5, с. 93, 94]. На основі такого висновку щодо складників права на об'єднання можна припустити, що заборона належності до професійної спілки для суддів України тягне заборону ведення ко-

лективних переговорів із метою укладення колективних договорів. Однак аналіз законодавства України з питань правового регулювання відповідних колективних трудових прав доводить інше.

Здійснивши ґрунтовне дослідження диференціації правового регулювання праці суддів України [6], М.В. Данилова обґрунтувала, що в Україні стосовно суддів законодавчо передбачене таке: 1) заборона реалізації одного колективного трудового права (на страйк); 2) установлене диференційоване правило стосовно реалізації суддями права на об'єднання як неможливість судді належати до професійної спілки, виявляти прихильність до таких організацій; 3) опосередковано обмежено реалізацію як частин цілого права (складного за структурою права на об'єднання), права на ведення колективних переговорів із метою укладення колективних угод рівня держави. Водночас, як наголошує науковець, обмежень щодо колективного трудового права на ведення колективних переговорів із метою укладення колективних договорів (локальний рівень), колективних угод рівня галузі та регіону в законодавстві України прямо не передбачено. Опосередковано це право через неможливість судді належати до професійної спілки також не обмежується, оскільки відповідно до норм законодавства України право на ведення колективних переговорів із метою укладення колективних договорів і угод рівня регіону й галузі не є складовою частиною права на об'єднання [7, с. 181–182]. М.В. Даниловою був здійснений аналіз Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 2010 р. Але положення, що було піддане аналізу, не змінене в Законі 2016 р. Тому обґрунтування не втратило актуальності.

Таким чином, ведення колективних переговорів із метою укладення колективних договорів і укладення колективних договорів суддям не заборонене, а право на об'єднання регулюється на основі принципу диференціації. Сьогодні згідно з ч. 2–4 ст. 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII [1] судді мають право брати участь у суддівському самоврядуванні, утворювати громадські об'єднання та брати участь у них із метою захисту своїх прав та інтересів, підвищення професійного рівня; бути членом національних або міжнародних асоціацій та інших організацій, що мають на меті захист інтересів суддів, утвердження авторитету судової влади в суспільстві чи розвиток юридичної професії та науки. Згідно з ч. 1 ст. 126 указанного Закону суддівське самоврядування як самостійне колективне вирішення зазначених питань суддями діє для захисту професійних інтересів суддів і вирішення питань внутрішньої діяльності судів в Україні.

Отже, загальне правило регулювання умов праці через колективний договір можливе для реалізації у сфері праці суддів України, які мають право на суддівське самоврядування, не обмежені в реалізації колективного права на ведення колективних переговорів, в укладенні колективних договорів. Однак щодо питання оплати праці суддів ці висновки стикаються з особливостями правового регулювання суддівської винагороди, яку регулює виключно Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII [1] і не можуть визначати інші нормативно-правові акти. Про обмеження договірного регулювання в ст. 135 указанного Закону не йдеться. Однак пряма вказівка на визначення суддівської винагороди конкретними законами його виключає. Це означає, що суддівська винагорода регулюється законом, і суди не мають самостійності в її встановленні. Отже, до особливостей правового регулювання оплати праці суддів України доцільно віднести відсутність самостійності судів у її регулюванні через колективні договори з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами, але не тому, що необхідні колективні права (на об'єднання в професійні спілки, на ведення колективних переговорів, на укладення колективних договорів) обмежені. Причиною є принцип виключного регулювання суддівської винагороди на підставі закону.

Висновки. Поняття оплати праці суддів України доцільно розмежувати з поняттями «суддівська винагорода», «винагорода судді Конституційного суду України», виходячи з того, що воно є специфічною заробітною платою суддів України. Доцільно всі названі поняття (суддівська винагорода, винагорода суддів Конституційного суду України, оплата праці суддів), які сьогодні ще не визначені в законодавстві України, але при цьому є базовими для регулювання оплати праці суддів, закріпити на законодавчому рівні. Дотримуючись позиції розмежування понять «оплата праці» і «заробітна плата», пропонуємо ст. 135 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII [1] доповнити положенням такого змісту: «Суддівська винагорода – це плата, обчислена в грошовому вираженні, яка на підставі акта призначення на посаду виплачується судді за рахунок коштів державного бюджету з дня зарахування його до штату відповідного суду за працю, яка виконана чи має бути виконана суддею».

Кодекс законів про працю України пропонуємо доповнити поняттям «оплата праці», тому відповідний процес стосовно суддів можна розуміти як визначення й введення в дію систем оп-

лати праці, тарифної системи, нормування праці, установлення середнього заробітку, визначення основної й додаткової частин у структурі суддівської винагороди, винагороди суддів Конституційного суду України, розподіл фондів оплати праці, форм і строків виплати, індексації, компенсації заробітної плати суддів.

Особливості суддівської винагороди, винагороди суддів Конституційного суду України як специфічної заробітної плати суддів проявляються в такому: 1) її виплачує такий специфічний роботодавець, як держава, через уповноважений орган; 2) джерелом є кошти державного бюджету України; 3) підставою виплати є акт призначення на посаду особи, яка пройшла спеціальний добір, а в результаті отримала статус судді в Україні; 4) зарплата виплачується з дня зарахування судді до штату відповідного суду чи з дня, наступного за днем призначення суддею Конституційного суду України; 5) суди не мають самостійності в регулюванні заробітної плати суддів через колективні договори; 6) винагорода суддів регулюється виключно законом.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016 р., № 31. – Стор. 7, стаття 545.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник]. – К. : Вікар, 2003. – 725 с. – (Вища освіта XXI століття).
3. Чернота С.В. Рівень оплати праці як засіб забезпечення дисципліни праці суддів / С.В. Чернота // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 739–744.
4. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Г.І. Чанишева ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 38 с.
5. Чанишева Г.І. Право на об'єднання як колективне трудове право / Г.І. Чанишева // Юрид. вестник. – 2000. – № 3. – С. 89–95.
6. Данилова М.В. Диференціація правового регулювання праці суддів України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М.В. Данилова ; Східноукраїнський Національний університет ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2012. – 191 с.
7. Данилова М.В. Диференціація правового регулювання колективних трудових прав суддів України / М.В. Данилова // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 178–182.

УДК 349.2

ДЕНИСЕВИЧ А.Ю.

ВІДМЕЖУВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПІД ЧАС ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ВІД СТАЖУВАННЯ

У статті розглядаються дві трудові конструкції, які на практиці застосовуються для визначення професійного рівня працівників: стажування та випробування під час прийняття на роботу. Метою дослідження є визначення спільних і відмінних ознак, які притаманні цим правовим категоріям. Висновки з проведеного аналізу матимуть значення для усунення непорозумінь під час регулювання трудових відносин на практиці, а також для подальшого вдосконалення трудового законодавства України.

Ключові слова: випробування, стажування, професійний рівень, працівник.

В статье рассматриваются две трудовые конструкции, которые на практике применяются для определения профессионального уровня работников: стажировка и испытание при приеме на работу. Целью исследования является установ-