

УДК 349.2

ПОНОМАРЕНКО Є.Ю.

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ТА ПРИПИНЕННІ ПОВНОВАЖЕНЬ СУДДІВ В УКРАЇНІ

Автором досліджуються теоретичні аспекти категорії юридичних гарантій, присутні їх класифікації в контексті трудового права та трудових відносин. Із використанням положень Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону «Про судоустрій та статус суддів», інших правових актів вивчаються різноманітні умови, засоби, способи гарантування прав суддів при припиненні з ними трудового договору. На підставі здійсненого аналізу виокремлено та класифіковано систему гарантій трудових прав суддів при звільненні та припиненні їх повноважень, обгрунтовано комплексність цих гарантій.

Ключові слова: суддя, юридичні гарантії, класифікація, трудові права, припинення повноважень, звільнення з посади, трудовий договір.

Автором исследуются теоретические аспекты категории юридических гарантий, присутствующие их классификации в контексте трудового права и трудовых отношений. С использованием положений Конституции Украины, Кодекса законов о труде Украины, Закона «О судоустройстве и статусе судей», других правовых актов изучаются различные условия, средства, способы гарантирования прав судей при прекращении с ними трудового договора. На основании проведенного анализа выделена и классифицирована система гарантий трудовых прав судей при увольнении и прекращении их полномочий, обоснована комплексность этих гарантий.

Ключевые слова: судья, юридические гарантии, классификация, трудовые права, прекращение полномочий, освобождение от должности, трудовой договор.

The author examines the theoretical aspects of the category of legal guarantees, present their classifications in the context of labor law and labor relations. Using the provisions of the Constitution, Ukraine, the Code of Labor Law of Ukraine, the Law "On the Judiciary and the Status of Judges", other legal acts, various conditions, means, and ways of guaranteeing the rights of judges upon termination of an employment contract with them are studied. Based on the analysis carried out, the system of guarantees of labor rights of judges at the time of dismissal and termination of their powers is distinguished and classified, and the complexity of these guarantees is substantiated.

Key words: judge, legal guarantees, classification, labor rights, termination of powers, dismissal, employment contract.

Вступ. Практичне здійснення особою права на працю сприяє реалізації соціального та творчого потенціалу індивіда, є однією з можливостей заробляти на життя, забезпечувати належний життєвий рівень собі та своїм близьким. Відповідно, припинення трудового договору містить потенційний ризик втрати заробітку, погіршення соціально-економічних умов життя людини. Звичайно, трудові відносини базуються на вільному волевиявленні сторін, у тому числі на припинення виконання працівником трудових обов'язків. У той же час, із метою зменшення ймовірності незаконного звільнення, додаткового захисту окремих професійних та соціальних груп від достроково припинення трудового договору держава створює систему юридичних гарантій працівника при звільненні з роботи.

Питанню юридичних гарантій при звільненні працівників присвячували в своїх роботах такі вчені: В.М. Андрійів, А.О. Бабенко, Н.Б. Болотіна, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, О.Л. Петрик, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, А.О. Собакарь, О.М. Ярошенко та інші. Водночас

при здійсненні досліджень вчені, як правило, не приділяють достатньої уваги системі гарантій у розрізі окремих професійних груп, припинення (розірвання) трудового договору, з якими має значну специфіку.

Постановка завдання. Мета статті – вивчення та виокремлення юридичних гарантій при звільненні та припиненні повноважень суддів в Україні.

Результати дослідження. Загалом термін «гарантія» походить від французького «garantie», що дослівно означає забезпечення, запоруку чогось кимось. В енциклопедично-довідковій літературі категорія трактується як уся сукупність об'єктивних і суб'єктивних чинників, спрямованих на практичну реалізацію прав та свобод, на усунення можливих перешкод їх повного або належного здійснення [1, с. 555], порука в чомусь, забезпечення чого-небудь [2, с. 173], умови, що забезпечують успіх чого-небудь [3, с. 29]. З викладеного видно, що гарантія – це все те, що робить можливим, реальним певне щось, надає упевненість у чомусь; у зв'язку із чим гарантія дуже часто визначається за допомогою терміна забезпечення, тобто надання чогось у необхідній кількості [4, с. 76]. Таким чином, гарантія визначається в якості певних умов, засобів, способів, які забезпечують здійснення, функціонування чого-небудь у різних сферах життєдіяльності людини.

М.І. Іншин, здійснюючи класифікацію правових гарантій службово-трудової діяльності, виділяючи чинники диференціації: 1) суб'єкт їх прийняття (застосування); 2) юридична сила правового акта, яким вони передбачені; 3) правове становище службовця, для якого вони встановлені; 4) спрямування гарантій; 5) форма зовнішнього вираження гарантій; 6) ступінь визначеності; 7) різновид правових норм, якими вони визначаються; 8) об'єкт охорони та захисту; 9) етап проходження державної служби [5, с. 179]. Інший відомий правознавець В.М. Скобелкін ще в 70-х роках минулого століття пропонував поділяти гарантії на три основні групи: гарантії, що забезпечують вступ до трудових правовідносин; гарантії, що забезпечують безперешкодне здійснення трудових прав громадян у трудових і пов'язаних із ними інших правовідносинах; гарантії, що забезпечують відновлення порушених трудових прав працівників [6, с. 167–168]. Диференціюючи гарантії за сферою їх застосування в трудовому праві, науковець юридичні гарантії при звільненні вважає належними до більш загальної групи гарантій здійснення трудових прав; натомість, на нашу думку, їх важливість та специфіка застосування зумовлюють логічність виділення окремої групи трудових гарантій.

Відповідно до ст. 5-1 Кодексу законів про працю України, право громадян на працю забезпечується системою наступних гарантій, у тому числі правовим захистом від незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [7]. В системі правосуддя такі гарантії мають власну специфіку та особливості застосування. Визначальною конституційною гарантією суддям є вичерпність підстав звільнення та припинення повноважень – лише випадки, передбачені ст. 126 Конституції України. Тобто жоден інший нормативний чи індивідуальний акт, закон чи підзаконний акт, міжнародний чи трудовий договір не може передбачити додаткові підстави припинення правового статусу судді. При цьому їх уточнення чи деталізація можливі винятково в процесі з'ясування змісту в процесі правозастосування, жодним чином не пов'язані зі створенням нових норм права чи зміні наявних.

Розглядаючи заяву судді про звільнення за власним бажанням, Вища рада правосуддя має 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, у тому числі фізичним впливом суддів, примушують писати заяви про звільнення з посади. Необхідність з'ясування волевиявлення судді на звільнення за власним бажанням є також додатковою можливістю для нього змінити власне рішення та продовжити працювати суддею. У разі відкликання заяви на звільнення, вона, відповідно, залишається без розгляду.

Умовну паралель із загальними трудовими відносинами можна провести і в частині необхідності отримання згоди первинного профспілкової організації на ряд випадків звільнення. Таким «аналогом» у сфері правосуддя є дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя. Ці інституції здійснюють дисциплінарне провадження, по суті, аналізують пропорційність, доцільність застосування такого стягнення як звільнення з посади у разі вчинення суддею істотного дисциплінарного проступку, грубого чи систематичного нехтування обов'язками, що є несумісним зі статусом судді або виявило його невідповідність обійманій посаді; порушення суддею обов'язку підтвердити законність джерела походження майна. Винятково подання дисциплінарної палати

про звільнення може бути підставою включення відповідного питання про звільнення до порядку денного засідання Вищої ради правосуддя.

При розгляді питання припинення правового статусу судді у зв'язку з його незгодою на переведення до іншого суду в разі ліквідації чи реорганізації суду, в якому він обіймає посаду, обов'язково встановлюється факт відмови судді від такого переведення або ухилення від виконання рішення про таке переведення. Підтверджуючими документами можуть слугувати заява судді, повідомлення Вищої кваліфікаційної комісії суддів про таку заяву, повідомлення голови суду (заступника голови суду) про неприбуття судді до суду, до якого його було переведено, для виконання посадових обов'язків. Також має з'ясуватися факт повідомлення самого судді про подальше його переведення до іншого суду.

Найбільш суттєві юридичні гарантії для суддів законодавство передбачає при звільненні судді з посади за його заявою про відставку. Відповідно до ст.ст. 116, 137 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 6 червня 2016 р., право на відставку виникає за умови наявності не менше двадцяти років стажу роботи на посаді судді судів України та низці інших посад [8]. Отже, при виході судді у відставку йому виплачується вихідна допомога в розмірі трьох місячних суддівських винагород за останньою посадою. Також після звільнення судді отримує щомісячне довічне грошове утримання в розмірі 50% суддівської винагороди судді, який працює на відповідній посаді; у разі перевищення вимоги 20-річного стажу для відставки розмір утримання збільшується на 2% за кожен додатковий повний рік роботи на посаді судді. Після досягнення пенсійного віку суддя на власний розсуд може продовжити отримувати це утримання або за його вибором призначається йому пенсія. У разі прийняття рішення про звільнення судді з посади за його заявою про відставку за звільненим суддею зберігається звання судді та гарантії недоторканості, встановлені для судді до його виходу у відставку.

На нашу думку, вихідна допомога при звільненні при звільненні судді за заявою про відставку, довічне грошове утримання, збереження суддівського імунітету та звання судді є додатковими благами по факту тривалого періоду виконання службових обов'язків на посаді судді. При цьому їх надання не впливає на подальшу можливість індивіда знову реалізувати своє право на працю. Вони гарантуються державою судді, тому навіть подальше укладення колишнім суддею трудового договору (окрім повторного призначення на посаду судді) не зумовлює припинення чи обмеження цих благ.

Проаналізовані нами вище юридичні гарантії припинення правового статусу судді стосуються звільнення судді з посади. Що стосується припинення повноважень судді, то об'єктивність юридичних фактів, із настанням яких законодавець пов'язує таке припинення, не зумовлює потреби значної кількості додаткових механізмів гарантування трудових прав суддів у цьому процесі. Основною юридичною гарантією трудових прав судді при припиненні його повноважень є необхідність беззаперечності, безальтернативності, остаточності, однозначності юридичних фактів досягнення суддею шістдесяти п'яти років, припинення громадянства України, набуття громадянства іншої держави, смерті, набрання законної сили рішенням суду про визнання судді безвісти відсутнім, оголошення померлим, визнання недієздатним чи обмежено дієздатним, набрання законної сили обвинувального вироку суду за вчинення суддею злочину. Лише в такому разі присутні законні підстави вести мову про припинення повноважень судді та, відповідно, припинення трудових відносин сторін.

На підставі здійсненого аналізу виокремлюємо гарантії трудових прав суддів при звільненні та припиненні повноважень: 1) вичерпність підстав звільнення та припинення повноважень – лише випадки, передбачені ст. 126 Конституції України; 2) необхідність з'ясування наявності дійсного волевиявлення судді на припинення трудових правовідносин, відсутності факторів зовнішнього тиску, стороннього впливу, примусу при розгляді заяви судді про звільнення за власним бажанням; 3) наявність окремих інституцій – дисциплінарних палат Вищої ради правосуддя, як здійснюють дисциплінарне провадження щодо судді, та винятково подання яких про звільнення може бути підставою розгляду відповідного питання Вищою радою правосуддя; 4) процесуальна можливість брати участь у засіданнях Вищої ради правосуддя та її органів, давати усні та письмові пояснення, заявляти клопотання та відводи, висловлювати власні міркування та заперечення тощо; 5) механізм попереднього вивчення та перевірки дисциплінарної скарги, який запобігає необґрунтованому відкритті дисциплінарної справи, безпідставному ставленні під сумнів якості, сумлінності, належності, достатності виконання суддею власних посадових обов'язків; 6) можливість оскарження рішень дисциплінарних палат до Вищої ради правосуддя, а рішення ради – до Верховного суду України; 7) обов'язковість встановлення факту відмови судді

від переведення або ухилення від виконання рішення про переведення, при розгляді питання про звільнення у зв'язку з незгодою судді на переведення до іншого суду в разі ліквідації чи реорганізації суду, в якому він обіймає посаду; 8) надання при звільненні судді з посади за його заявою про відставку вихідної допомоги, довічного грошового утримання, збереження суддівського імунітету та звання судді, яке не впливає на подальшу можливість індивіда знову реалізувати своє право на працю; 9) необхідність беззаперечності, безальтернативності, остаточності, однозначності визначених законом юридичних фактів припинення повноважень судді.

Висновки. Виокремлені нами юридичні гарантії додатково можуть бути класифіковані за підставою припинення правового статусу судді (звільнення з посади або припинення повноважень) та за критерієм сфери застосування (загальні, що стосуються всіх конституційних підстав звільнення та припинення повноважень, та спеціальні, які мають відношення лише до однієї чи кількох підстав). Також хочемо наголосити, що юридичні гарантії припинення правового статусу судді мають комплексний характер, тобто, окрім трудового, частково перетинаються з сферами адміністративного та конституційного права, адже суддя є посадовою особою, трудові обов'язки якої передбачають здійснення правосуддя; отже, гарантування трудових прав прямо чи опосередковано пов'язано з забезпеченням незалежності та самостійності судової влади, запобіганням та усуненням факторів зовнішнього тиску на роботу судді.

Список використаних джерел:

1. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. – К.: «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 1: А–Г. 672 с.: іл.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
3. Словник української мови: в 11 т. / редкол.: І.К. Білодід (голова) та інші; Акад. наук Укр. РСР, Ін-т мовознавства ім. О.О. Потебні. – К.: Наук. думка, 1970–1980. – Т. 2: Г–Ж. – 1971. – 552 с.
4. Гаруст Ю.В. Поняття та ознаки гарантій забезпечення прав громадян у податковій сфері / Ю.В. Гаруст // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 76–80. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.
5. Іншин М.І. Класифікація юридичних гарантій службово-трудової діяльності державних службовців / М.І. Іншин // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2009. – Т. 22 (66). – № 2. – С. 177–183.
6. Скобелкин В.Н. Юридические гаранты трудовых прав рабочих и служащих / В.Н. Скобелкин. – М., 1969. – 183 с.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>;
8. Про судоустрій та статус суддів: Закон України від 02.06.2016р. № 1402-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>.