

## СУДОУСТРІЙ; ПРОКУРАТУРА ТА АДВОКАТУРА

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.4.37>

ВІННИКОВ С.В.

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД  
СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ СУДДІВ ЯК ВАЖЛИВА УМОВА РЕФОРМУВАННЯ  
СУДОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ****IMPROVING THE ORGANIZATIONAL AND LEGAL FRAMEWORK  
FOR STIMULATING THE WORK OF JUDGES AS AN IMPORTANT CONDITION  
FOR REFORMING THE JUDICIAL SYSTEM OF UKRAINE**

Актуальність статті полягає в тому, що чинний сьогодні в Україні механізм стимулювання праці суддів хоча й зазнав суттєвого розвитку та покращення порівняно з попередніми роками, утім все ще має проблемні моменти й потребує подальшого вдосконалення, адже неможливо забезпечити високоякісне реформування судової системи України, не визначивши стан і перспективи подальшого вдосконалення та розвитку організаційно-правових засад стимулювання праці суддів. Є декілька важливих факторів, що свідчить про неналежну ефективність стимулювання праці суддів, серед яких варто відмітити низький рівень довіри населення до судів. Мета статті – установити напрями вдосконалення організаційно-правових засад стимулювання праці суддів як важливої умови реформування судової системи України. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів учених і норм чинного законодавства, указано на проблеми стимулювання праці суддів. Запропоновано авторське бачення щодо напрямів удосконалення організаційно-правових засад стимулювання праці суддів, реалізація яких в умовах подальшого реформування судової системи України має позитивно вплинути на ефективність, професійність і дисциплінованість роботи суддів. З'ясовано, що сьогодні більшість суддів розцінює володіння науковим ступенем швидше саме як спосіб набуття додаткової підстави для отримання доплати, аніж як можливість приєднатися до активної наукової та викладацької роботи, здійснити внесок у розвиток наукових засад судової сфери, розвивати свої професійні знання та навички, адже доплата за наявність у судді наукового ступеня є досить високою, має постійний фіксований характер. Тобто судді достатньо лише отримати науковий ступінь і в подальшому не брати ніякої участі в науковій, науково-дослідній чи викладацькій діяльності, оскільки це ніяк не вплине на наявність і розмір зазначеної доплати. Наголошено, що створення кабінетів психологічної підтримки або психологічного розвантаження в судах має сприяти відновленню його працівниками, зокрема суддями, своєї працездатності, зняття надмірного емоційного та розумового напруження, підтриманню їхнього морально-психологічного стану в нормі.

**Ключові слова:** організаційно-правові засади, стимулювання, праця, судді, судова система, реформування.

The relevance of the article is that the current mechanism in Ukraine to stimulate the work of judges, although it has undergone significant development and improvement

compared to previous years, but still has problems and needs further improvement. After all, it is impossible to ensure high-quality reform of the judicial system of Ukraine without determining the state and prospects for further improvement and development of organizational and legal bases for stimulating the work of judges. There are several important factors that indicate the ineffective effectiveness of stimulating the work of judges. Among them is the low level of public confidence in the courts. The purpose of the article is to establish directions for improving the organizational and legal framework for stimulating the work of judges, as an important condition for reforming the judicial system of Ukraine. The article, based on the analysis of scientific views of scientists and the norms of current legislation, points to the problems of stimulating the work of judges. The author's vision on the directions of improvement of organizational and legal bases of stimulation of work of judges which realization in the conditions of further reforming of judicial system of Ukraine should positively influence efficiency, professionalism and discipline of work of judges is offered. It was found that today most judges see the possession of a scientific degree as a way to gain additional grounds for additional payment, rather than as an opportunity to join active scientific and teaching work, contribute to the development of scientific principles of the judiciary, develop their professional knowledge and skills. After all, the surcharge for a judge's degree is quite high and has a permanent fixed nature. That is, it is enough for a judge to obtain a scientific degree and not to take any further part in scientific, research or teaching activities, as this will not affect the availability and amount of this surcharge. It is emphasized that the creation of offices of psychological support or psychological relief in the courts should help restore its employees, including judges, their ability to work, relieve excessive emotional and mental stress, maintain their moral and psychological condition.

**Key words:** *organizational and legal principles, incentives, work, judges, judicial system, reform.*

**Вступ.** Чинний сьогодні в Україні механізм стимулювання праці суддів хоча й зазнав суттєвого розвитку та покращення порівняно з попередніми роками, утім усе ще має проблемні моменти й потребує подальшого вдосконалення, адже неможливо забезпечити високоякісне реформування судової системи України, не визначивши стан і перспективи подальшого вдосконалення та розвитку організаційно-правових засад стимулювання праці суддів. Є декілька важливих факторів, що свідчить про неналежну ефективність стимулювання праці суддів, серед яких варто відмітити низький рівень довіри населення до судів. Експертка Центру протидії корупції та координаторка Громадської ради доброчесності (2016–2018) Г. Чижик зазначає, що сьогодні українським судам повністю довіряє 1,7% українців. Це лише трохи більше, ніж російським ЗМІ (0,7%) і політичним партіям (1,6%). Скоріше довіряють судам ще 11,3%. При цьому 40,6% не довіряють судам узагалі, а 37,4% скоріше не довіряють. Тобто, наголошує Г. Чижик, населення України не бачить у наших судах правосуддя. Так, на думку опитаних, під час ухвалення рішення судді найчастіше керуються власною вигодою, зокрема отриманою неправомірною винагородою за рішення. Це відповідь 34,8% людей. Ще 14,2% вважають, що судді зважають на майнове становище сторін, але тільки 13,3% думають, що судді справді керуються законом. Майже 68% опитаних вважають, що судді залежні або переважно залежні. Показово й те, що судову систему вважають однією з найкорумпованіших структур в Україні. У цьому вона поступається лише митниці [1].

В останні роки проблемі регулювання праці суддів неодноразово приділялася увага в наукових працях учених. Зокрема, варто вказати таких як Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко, Н.Ф. Артеменко, Н.М. Суліма, Л.М. Степасюк, О.В. Величко, П.В. Полішук, Н.Ф. Артеменко, І.О. Щєбликіна, Д.В. Грибова, І.С. Лісна, О.В. Бринзанська й багато інших. Утім, незважаючи на чималу кількість наукових досліджень, у юридичній літературі залишається низка проблем організаційно-правового характеру у сфері стимулювання праці суддів.

**Постановка завдання.** Саме тому метою статті є встановити напрями вдосконалення організаційно-правових засад стимулювання праці суддів як важливої умови реформування судової системи України.

**Результати дослідження.** Варто відзначити, що Україна займає одну з лідируючих позицій щодо кількості скарг, які надходять до Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ). За

даними ЄСПЛ, Україна входить у трійку лідерів за кількістю звернень. Частіше, ніж громадяни нашої країни, до ЄСПЛ скарги подавали тільки громадяни Туреччини й Росії. Проти України подано 8 833 скарги. Це пов'язано, наголошує В. Власюк, Голова Комітету з міжнародного права НААУ, як із якістю закону, так і з практикою в діяльності органів влади, особливо судів і правоохоронних органів. Тобто настільки велика кількість скарг проти України означає неефективну роботу вітчизняних державних органів. З іншого боку, рішення ЄСПЛ спонукають Україну змінювати національне законодавство та вдосконалювати діяльність державних органів. Виконувати рішення – це не тільки виплачувати гроші заявнику, це ще й уносити зміни до законодавства, а також здійснювати спроби пом'якшити так звану адміністративну практику – правила функціонування держорганів. У цілому ЄСПЛ позитивно впливає на повагу до прав людини в Україні, є реальним механізмом захисту громадян у багатьох випадках. Це твердження потенційно справедливо й для інвесторів, нехай і з деякими застереженнями, підсумував Віталій Власюк [2]. За даними звітів ЄСПЛ, 2019 р. проти України прийнято 109 рішень. Найбільше рішень стосуються порушень права на свободу і безпеку (54), нелюдського або принизливого поведіння (40) та права на ефективний захист (38). За цими ж порушеннями лідирує й Російська Федерація, яка посідає перше місце за загальною кількістю рішень проти неї. На другому місці знаходиться Туреччина, проти якої минулого року прийнято 113 рішень. Таким чином, трійка країн-лідерів за кількістю рішень така сама, як і за кількістю поданих скарг. Офіційна статистика показує, що проти низки європейських країн, наприклад, Чехії або Швеції, узагалі немає звернень до ЄСПЛ. Проти Польщі, яка має приблизно однакову з Україною кількість населення, прийнято 12 рішень у 2019 році [2]. Усього з 1959 р. проти України прийнято 1413 рішень, з них 572 стосуються права на справедливий суд, 429 – тривалості провадження, 379 – права на свободу і безпеку, 358 – захисту власності [2]. М. Хилько, досліджуючи ефективність діяльності ЄСПЛ, зазначає, що станом на 20 березня 2020 р. ЄСПЛ ухвалено 1434 рішення, якими констатовано порушення Україною положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод і Протоколів до неї [3]. Для розуміння співвідношення виграних і програмних Україною справ М. Хилько відмічає, що у 2018 р. судом винесено 86 рішень, у яких визнається порушення Україною Європейської конвенції з прав людини; лише в 5 розглянутих справах ЄСПЛ констатував відсутність порушень з боку України. При цьому багато рішень на користь позивачів були про порушення Україною водночас кількох статей Європейської конвенції з прав людини. Найчастіше йшлося про порушення права на свободу та безпеку, у т. ч. незаконні затримання (у 45 рішеннях ЄСПЛ), невиправдано довгі судові провадження (у 41 рішенні), а також неможливість отримати ефективний правовий захист у національних судах (у 37 рішеннях). Завдяки діяльності ЄСПЛ, наголошує науковець, громадяни добиваються перегляду несправедливих, на їхню думку, рішень української судової системи [3]. Науковець наголошує, що Україні необхідно вдосконалювати національну систему судочинства. Усунення проблем у цій сфері вимагає реалізації складних і тривалих процедур, зокрема внесення змін до чинного законодавства та практик його застосування, а також забезпечення якісної професійної підготовки суддів, прокурорів, адвокатів, працівників правоохоронних органів та інших дотичних категорій працівників з питань знання Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод і відповідних практик ЄСПЛ [3].

Означені вище проблеми у сфері судочинства, а саме: корупція, низький рівень довіри до суду з боку населення, висока завантаженість судів, накопичення справ і порушення строків їх судового розгляду, проблеми в застосуванні судами норм матеріального та процесуального права, що призводить до скасування їхніх рішень, у тому числі ЄСПЛ, – досить гостро ставлять питання про необхідність якнайшвидшого проведення судової реформи. При цьому окрема увага має бути приділена питанням стимулювання праці суддів. Тут одразу ж варто наголосити на тому, що спонукання й мотивація до високоєфективної, дисциплінованої та відповідальної роботи за рахунок самого лише збільшення матеріального забезпечення суддів не дає належного результату. І яскравим підтвердженням цьому є той факт, що сьогодні в Україні судді отримують чи не найвищі заробітні плати, при тому що економічний стан розвитку нашої держави нині не можна назвати успішним, а зазначені проблеми у сфері судочинства при цьому не зникають. І. Мосійчук і Т. Юзькова, проаналізувавши стан оплати праці суддів у низці провідних європейських держав, зазначають, що, з огляду на статистичні дані по оплаті праці в країнах ЄС, Україна випередила розвинуті європейські країни за рівнем оплати праці, що є ненормальною ситуацією, так як рівень ВВП у нас дуже низький і зростає вкрай повільними темпами. У кожній країні нелегку працю служителів Феміди оцінюють по-різному. Лідерами за доходами виявилися британські судді. У Шотландії середній дохід судді дорівнює 157312 євро до оподаткування, що в 5,1 раза

перевищує середній заробіток у регіоні. Високу планку тримають судді Швейцарії (129946 євро до і 110454 євро після оподаткування) та Норвегії (130737 євро і 90163 євро відповідно). Стабільно високий заробіток і в суддів Ірландії (122512 євро до сплати податків), що не заважає їм, як і їхнім британським колегам, регулярно висловлювати незадоволеність шестизначними сумами. Компенсація на 2015 рік становить для різних категорій служителів Феміди від 138000 євро до 276000 євро. В Україні ж зарплата судді Верховного Суду в окремих випадках перевищує 300 тис грн. у місяць, що в еквіваленті перевищує 10 тис. євро в місяць, відповідно, у рік з коштами на оздоровлення сума перевищує 130 тис. євро, тому така зарплата після Шотландія є найвищою в Європі [4]. І. Пятак також акцентує увагу на тому, що сьогодні заробітна плата суддів досить висока й перевищує аналогічну в низці провідних європейських країн [5]. При цьому важливо відмітити, що міжнародні інституції, зокрема Венеціанська комісія, хоча й наголошують на тому, що належна матеріальна, передусім грошова, забезпеченість судді є одним із ключових факторів його незалежності й захищеності від будь-яких інших протизаконних стимулів, утім відмічають, що важливим моментом при цьому є економічний стан країни і при оцінці стану грошового забезпечення судді показником є співвідношення середньої заробітної плати із заробітною платою суддів. Правник зауважує, що мінімальні оклади суддів (без урахування регіональних коефіцієнтів і доплат, які можуть збільшити заробітну плату більше ніж у 2 рази) перевищують найвищі європейські показники співвідношення між заробітною платою судді та середньою заробітною платою по країні [5].

З огляду на зазначене, постає цілком логічне питання, яким чином ще можна мотивувати суддів до належної праці, якщо високий рівень матеріальної винагороди виявляється не таким дієвим, як очікувалося. І тут насамперед виникає ідея посилення негативних стимулів. Однак, наголошує Н. Пересипкіна, негативні стимули є не надто дієвими, адже вони ґрунтуються переважно на страху й уникненні покарання, але страх покарання не є гарантією недопущення помилки, він, швидше, блокує нормальну розумову діяльність і призводить до зниження працездатності. Фахівчиня стверджує, що, звичайно ж, немає ні чарівної палички, ні єдиної моделі мотивації, які могли б підійти будь-якій організації, але є ефективні елементи управління персоналом: нейтралізація демотивуючих факторів (страху, недовіри, привселюдної критики, неповаги); навчання керівників мотиваційного менеджменту; підтримка з працівниками зворотного зв'язку щодо виконаних завдань і досягнутих цілей, а також стосовно помилок; активне використання словесного заохочення (похвала нічого не коштує, але при цьому надихає працівника на нові звернення); персоналізація інструментів мотивації на базі цінностей працівників; максимальна довірливе ставлення до працівників, адже ніщо так не руйнує мотивацію, як недовіра й контроль [6].

Ураховуючи вищевикладене, вважаємо, що в деяких аспектах стимулювання праці суддів варто застосовувати більш прогресивний підхід. Так, на нашу думку, варто переглянути порядок надання відпусток суддям, а саме відмовитися від надання додаткової оплачуваної відпустки тривалістю 15 днів суддям, які мають стаж понад 10 років. Натомість закріпити в законі, що суддя, який має стаж роботи в суді 20 і більше років, має право на додаткову оплачувану відпустку тривалістю не більше 15 днів. До набуття суддею такого стажу додаткова відпустка йому надається в такому порядку: за 5 років стажу – 2 дні; за 10 років стажу – 3 дні; за 15 років стажу – 5 днів і за 20 і більше років стажу – 15 днів. При цьому, на нашу думку, також доцільно передбачити в законі, що до стажу для розрахування тривалості додаткової відпустки не зараховується робочий рік, протягом якого до судді застосоване передбачене законодавством дисциплінарне стягнення, якщо воно не скасоване в установленому законом порядку.

Далі, вважаємо, варто по-іншому підійти до питання доплати судді за наявність у нього наукового ступеня. Ми повою мірою підтримуємо ідею, що наукова діяльність суддів повинна активно підтримуватися, адже вона забезпечує зв'язок науки, зокрема правової, з практичною сферою. Однак сьогодні більшість суддів розцінює володіння науковим ступенем, швидше, саме як спосіб набуття додаткової підстави для отримання доплати, аніж як можливість приєднатися до активної наукової та викладацької роботи, здійснити внесок у розвиток наукових засад судової сфери, розвивати свої професійні знання та навички, адже доплата за наявність у судді наукового ступеня є досить високою і має постійний фіксований характер. Тобто судді достатньо лише отримати науковий ступінь і в подальшому не брати ніякої участі в науковій, науково-дослідній чи викладацькій діяльності, оскільки це ніяк не вплине на наявність і розмір зазначеної доплати. На нашу думку, варто не лише здійснювати доплати за науковий ступінь, а й скористатися досвідом деяких зарубіжних країни (наприклад, Польщі) і заохочувати суддів до поєднання практичної й наукової роботи через надання певних пільг у робочому часі. Наприклад, установити скорочений

робочий день без втрати заробітку для суддів, які мають науковий ступінь і займаються науковою, науково-дослідною, викладацькою роботою у відповідних закладах вищої освіти чи науково-дослідних установах. При цьому важливо забезпечити змістовну перевірку стану наукової та викладацької діяльності суддів під час регулярного оцінювання, за результатами чого визначатиметься право судді на отримання зазначеної пільги в робочому часі на період до наступного проведення оцінювання.

Також уважаємо, що з метою стимулювання праці суддів можна передбачити доплати за результатами проведення їх регулярного оцінювання. Однак ці доплати мають бути незначними (скажімо, від 3 до 10% від посадового окладу), щоб суттєво не впливати на матеріальний стан суддів, однак спонукати їх до більш якісної, відповідальної та відданої праці. При цьому під час визначення розміру зазначеної стимулюючої виплати як окремих факторів мають ураховуватися означені наукові досягнення судді. Такий підхід, на нашу думку, не створить загрози для незалежності суддів, а лише мотивуватиме їх підвищувати свій професіоналізм, удосконалювати якість та ефективність трудової діяльності.

Окрім вищезазначеного, уважаємо, що важливим фактором підвищення якості й ефективності праці суддів є забезпечення його (її) належної психологічної підтримки, адже робота судді пов'язана зі значним розумовим і психічним навантаженням, що неабияк позначається на його (її) працездатності та внутрішній мотивації для подальшої трудової активності. Створення кабінетів психологічної підтримки або психологічного розвантаження в судах має сприяти відновленню його працівниками, зокрема судьями, своєї працездатності, зняттю надмірного емоційного та розумового напруження, підтриманню їхнього морально-психологічного стану в нормі.

**Висновки.** Таким чином, означені вище кроки в напрямі вдосконалення механізму стимулювання праці суддів не мають виключного характеру. Однак переконані, що їх реалізація в умовах подальшого реформування судової системи України має позитивно вплинути на ефективність, професійність і дисциплінованість роботи суддів.

#### Список використаних джерел:

1. Чижик Г. Чому судам досі довіряють лише 1,7% українців, і що з цим робити. *Українська правда*. URL: <https://www.pravda.com.ua/columns/2021/01/11/7279542/>.
2. Власюк В. Кількість скарг проти України до ЄСПЛ свідчить про неефективну роботу держорганів / Національна асоціація адвокатів України. URL: <https://unba.org.ua/news/5141-kilkist-skarg-proti-ukraini-do-espl-svidchit-pro-neeftivnu-robotu-derzhorganiv-vitalij-vlasyuk.html>.
3. Хилько М. Ефективність діяльності Європейського суду з прав людини: український контекст. *Громадська думка про правотворення*. 2020. № 9 (194). С. 14–20. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/dumka/2020/9.pdf>.
4. Мосійчук І.В., Юзькова Т.Л. Пояснювальна записка до проекту Закону «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо посадового окладу судді» від 03.08.2017 № 6750-1. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/GH5711AA?an=3>.
5. Пятак И. Заработная плата украинского судьи: слишком высокая или слишком маленькая? *Украинская правда*. URL: <https://www.pravda.com.ua/rus/columns/2020/04/21/7248678/>.
6. Пересипкіна Н. Мотивація персоналу: чому негативні стимули не працюють. *Кадровик України*. 2016. № 7. URL: <https://prohr.rabota.ua/motivatsiya-personalu-chomu-negativni-stimuli-ne-pracyuyut/>.