

**ТРУДОВЕ ПРАВО;  
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2  
DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2023.6.7>

**АКУЛЕНКО В. В.**

**ОБ'ЄКТИВНА ОБУМОВЛЕНІСТЬ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ СУДДІВ**

**OBJECTIVE CONDITIONING OF THE UNITY AND DIFFERENTIATION OF THE LEGAL REGULATION OF THE PROTECTION OF THE LABOR RIGHTS OF JUDGES**

Актуальність статті полягає в тому, що правове регулювання захисту трудових прав суддів будується на системі відправних начал, вихідних ідей, які прийнято називати принципами. Система відповідних принципів є досить широкою та охоплює велике коло засад, кожна з яких відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного функціонування суспільних відносин, які виникають в контексті регулювання захисту трудових прав суддів. Втім, необхідно зауважити, що у системі цих принципів ключове місце відводиться єдності та диференціації. Важливість існування даного принципу обумовлена тим, що саме за його допомогою український законодавець має можливість врахувати специфіку трудової діяльності суддів шляхом створення такого трудового законодавства, яке повною мірою врахує специфіку та особливості правового статусу суддів, що в свою чергу дасть можливість більш ефективно захистити їх права як суб'єктів трудового права. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, виокремлено чинники, які об'єктивно обумовлюють необхідність єдності та диференціації правового регулювання захисту трудових прав суддів. Відзначено, що єдність та диференціація правового регулювання захисту трудових прав суддів є об'єктивно обумовленим явищем, що пояснюється наступним: по-перше, вказаний принцип забезпечує здійснення захисту трудових прав суддів на рівні, не нижчому у порівнянні з іншими працівниками; по-друге, дозволяє створити такі умови для захисту трудових прав суддів, які будуть відповідати суспільно важливій значимості їх службово-трудової діяльності. Виділено наступні особливості правового статусу судді як суб'єкта трудового права: по-перше, наявність особливих вимог до трудової правосуб'єктності осіб, які бажають набути статусу судді; по-друге, судді володіють більш широким колом службово-трудових прав та юридичних обов'язків у порівнянні з іншими категоріями працівників; по-третє, фактично, роботодавцем у трудових правовідносинах із суддями є держава; по-четверте, окрім базових економічних та соціальних гарантій, на суддів поширюють додаткові, зокрема політичні, гарантії в процесі здійснення трудової діяльності.

**Ключові слова:** *об'єктивна обумовленість, єдність, диференціація, правове регулювання, захист, трудові права, судді.*

The relevance of the article lies in the fact that the legal regulation of the protection of the labor rights of judges is built on a system of starting points, initial ideas, which are commonly called principles. The system of relevant principles is quite broad and covers a wide range of principles, each of which plays an important role in ensuring the effective functioning of social relations that arise in the context of regulating the protection of

the labor rights of judges. However, it should be noted that unity and differentiation play a key role in the system of these principles. The importance of the existence of this principle is due to the fact that it is with its help that the Ukrainian legislator has the opportunity to take into account the specifics of the labor activity of judges by creating such labor legislation that fully takes into account the specifics and peculiarities of the legal status of judges, which in turn will make it possible to more effectively protect their rights as subjects of labor law. The article, based on the analysis of the scientific views of scientists and the norms of the current legislation, singles out the factors that objectively determine the need for unity and differentiation of the legal regulation of the protection of the labor rights of judges. It was noted that the unity and differentiation of the legal regulation of the protection of the labor rights of judges is an objectively discussed phenomenon, which is explained as follows: first, the specified principle ensures the protection of the labor rights of judges at a level not lower than that of other employees; secondly, it allows creating such conditions for the protection of the labor rights of judges that will correspond to the socially important importance of their official and labor activities. The following features of the legal status of a judge as a subject of labor law are highlighted: firstly, the presence of special requirements for the labor legal personality of persons who wish to acquire the status of a judge; secondly, judges have a wider range of official and labor rights and legal obligations compared to other categories of employees; thirdly, in fact, the employer in labor relations with judges is the state; fourthly, in addition to basic economic and social guarantees, judges are subject to additional, in particular, political guarantees in the course of their work.

**Key words:** *objective conditioning, unity, differentiation, legal regulation, protection, labor rights, judges.*

**Актуальність теми.** Правове регулювання захисту трудових прав суддів будується на системі відправних начал, вихідних ідей, які прийнято називати принципами. Система відповідних принципів є досить широкою та охоплює велике коло засад, кожна з яких відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного функціонування суспільних відносин, які виникають в контексті регулювання захисту трудових прав суддів. Втім, необхідно зауважити, що у системі цих принципів ключове місце відводиться єдності та диференціації. Важливість існування даного принципу обумовлена тим, що саме за його допомогою український законодавець має можливість врахувати специфіку трудової діяльності суддів шляхом створення такого трудового законодавства, яке повною мірою врахує специфіку та особливості правового статусу суддів, що в свою чергу дасть можливість більш ефективно захистити їх права як суб'єктів трудового права. Вбачається необхідним зауважити, що єдність та диференціація правового регулювання захисту трудових прав суддів не є явищем хаотичним, оскільки воно обумовлено певними чинниками.

**Стан дослідження.** Окремі принципи правового регулювання захисту трудових прав суддів неодноразово потрапляли у поле зору різних науковців. Зокрема, їй приділяли увагу: М.С. Горшеньова, К. О. Закоморна, Л.В. Котова, М.О. Міщук, Л.В. Могілевський, В. І. Прокопенко, В. О. Ріяка, Т. В. Штих та багато інших. Втім, незважаючи на суттєвий теоретичний доробок, в науковій літературі відсутні комплексні напрацювання, присвячені характеристиці чинників, які обумовлюють наявність єдності та диференціації правового регулювання захисту трудових прав суддів.

Саме тому **метою статті є:** розкрити об'єктивну обумовленість єдності та диференціації правового регулювання захисту трудових прав суддів.

**Виклад основного матеріалу.** Починаючи наукове дослідження, відзначимо, що незалежно від того, про регулювання праці яких категорій працівників йдеться, вчені сходяться на думці про те, що застосування єдності та диференціації є необхідним з точки зору забезпечення ефективного функціонування будь-яких суспільних відносин у сфері праці. Що ж стосується безпосередньо правового регулювання захисту трудових прав суддів, то єдність та диференціація об'єктивно обумовлена рядом чинників, які, зокрема, носять об'єктивний характер.

Так, єдність правового регулювання захисту трудових прав суддів, перш за все, обумовлена необхідністю створення умов для реалізації принципу рівності, за яких судді, на рівні з іншими категоріями працівників, матимуть можливість у будь-який законний спосіб забезпечити реалізацію та захист гарантованих їм прав, свобод та законних інтересів. Рівність – це, насамперед, рівність можливостей, включаючи можливість нерівного вибору, можливість нерівних успіхів

у галузі освіти, а тим самим і в діяльності за фахом, можливість дотримуватися тих чи інших релігійних і політичних поглядів [1, с.76]. Зміст принципу рівності досить детально визначено у статті 24 Конституції України, яка забороняє будь-які привілеї або обмеження на підставі раси, кольору шкіри, політичних переконань, релігійних вірувань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних чи інших ознак. Рівність прав жінок і чоловіків забезпечується шляхом забезпечення жінкам рівних можливостей з чоловіками у сфері громадсько-політичної та культурної діяльності, освіти, професійної підготовки, праці та винагороди за неї. Додаткові заходи включаються для забезпечення охорони праці та здоров'я жінок, надання пенсійних пільг, створення умов для поєднання материнства з працею, а також правовий захист та матеріальна підтримка материнства й дитинства, включаючи оплачувані відпустки та інші пільги для вагітних жінок і матерів [2]. Тож в рамках представленої проблематики рівність передбачає, перш за все, забезпечення однакових можливостей для суддів захистити свої трудові права на рівні, не нижчому, аніж це передбачено для інших категорій працівників. Втім, наявність вказаної обумовленості єдності не виключає і диференціації.

Що ж стосується диференціації правового регулювання, то в науковій літературі вчені досить по-різному підходять до підстав її здійснення. Так, до прикладу, В. І. Прокопенко критеріями диференціації правового регулювання праці вважав ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації; національну належність засобів виробництва (майна підприємства, установи, організації); належність підприємства, установи, організації до державної (загальнодержавної) форми власності; суспільну значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні географічні і геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії [3, с. 84]. М.О. Мішук розглядає всі підстави диференціації, які використовуються в законодавстві про працю, і класифікує їх на дві групи: обумовлені і суб'єктивні. Перша група включає в себе об'єктивні умови праці та особисті (статеві, вікові, фізіологічні) характеристики працівника. Друга група визначається як суб'єктивні підстави. Згідно з дослідником, до об'єктивних умов праці, що є критеріями диференціації, відносяться: значимість галузі виробництва для суспільства; конкретні умови праці; розташування підприємства; кліматичні умови; характер трудового зв'язку між сторонами трудового договору. Серед суб'єктивних підстав диференціації трудового законодавства зазначаються такі категорії працівників, як жінки, неповнолітні, інваліди, працюючі пенсіонери, наукові працівники та інші. Дослідник також підкреслює можливість диференціації законодавства про працю в залежності від сфери дії правових норм, розрізняючи їх на загальні та спеціальні. Загальні правові норми є нормами, які формулюються без урахування особливостей виробництва та особистості, та застосовуються до всіх працівників. Спеціальні норми, натомість, застосовуються до певних категорій працівників (наприклад, жінок або молодих працівників) і поділяються на різні типи: норми-внятки, норми-доповнення та норми-пристосування [4, 106–107].

Таким чином, проведений вище аналіз дає змогу виділити наступні чинники, які об'єктивно обумовлюють диференціацію правового регулювання захисту трудових прав суддів. Так, першим чинником, є безпосередньо положення трудового законодавства, а також його поділ на загальне та спеціальне. Л.В. Могілевський зазначає, що система трудового законодавства може бути визначена як сукупність чинних законів, міжнародно-правових актів, ратифікованих Верховною Радою України (або легалізованих іншим способом), і підзаконних нормативно-правових актів, які розташовуються в ній з огляду на їх субординаційні та координаційні зв'язки, а також конкретних трудових і пов'язаних із ними правовідносин, які регулюють загальнообов'язкові приписи, що містяться в їх складі [5]. З огляду на зазначене вище, цілком справедливим буде говорити про те, що у науковій літературі традиційним є поділ трудового законодавства та загальне та спеціальне. Так, в рамках представленої проблематики загальне трудове законодавство України складається з нормативно-правових актів, які містять норми, спрямовані на регулювання праці, а також захист трудових прав всіх категорій працівників, незалежно від того, в якій сфері суспільного життя вони здійснюють трудову діяльність. Загальне трудове законодавство включає в себе такі акти, як: Конституція України, Кодекс законів про працю України, а також інші законодавчі акти, норми яких визначають загальні принципи захисту окремих аспектів трудової діяльності працівників, в тому числі і суддів (наприклад, ЗУ «Про оплату праці»; «Про відпустки»; «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»; тощо). Що ж стосується законодавства спеціального, то його норми спрямовані безпосередньо на врегулювання окремих аспектів праці, або ж захисту трудових прав особливих категорій працівників, якими, зокрема, є судді.

Яскравим прикладом такого законодавчого акта є Закон України «Про судоустрій та статус суддів». А відтак, спеціальне законодавство покликане забезпечити захист трудових прав суддів, саме з урахуванням специфіки сфери їх діяльності та правового статусу.

Тож, з огляду на зазначене вище, наступним чинником, який об'єктивно обумовлює необхідність диференціації правового регулювання захисту трудових прав суддів, - сфера діяльності, зокрема здійснення правосуддя. Взагалі, правосуддя – це вид державної діяльності, механізм реалізації судової влади, її основна функція, що полягає у розгляді і вирішенні в судових засіданнях судових справ, що здійснюється судами у формі цивільного, кримінального, адміністративного та господарського судочинства з дотриманням встановленої законом процесуальної форми та принципів [6]. В свою чергу здійснення правосуддя – це безпосередня діяльність суду. Здійснюючи правосуддя, суддя зобов'язаний вживати всіх необхідних заходів для своєчасного та якісного розгляду кожної судової справи, яка надійшла до суду. Весь судовий процес суворо регламентовано процесуальним законодавством, і суддя не має права відступати від його вимог, чим би це не мотивувалося (наприклад, малозначністю злочину, оперативністю розгляду справи тощо). Керуючи судовим засіданням, суддя (головуючий у справі) повинен спрямовувати судовий розгляд на реальне забезпечення здійснення сторонами їх прав, усувати все те, що не відноситься до розгляду справи, та забезпечувати належний виховний рівень судового процесу. З його боку неприпустимі недоречні репліки, узагальнюючі висновки, упереджене ставлення до учасників процесу [7].

Таким чином, здійснення правосуддя – це державна діяльність, що реалізується спеціально уповноваженими суб'єктами, – суддями, та яка спрямована на вирішення правових суперечок та конфліктів щодо застосування та/або порушення закону, а також на прийняття справедливих та обґрунтованих рішень у відповідності до чинного законодавства, на основі дотримання принципів верховенства права, справедливості, неупередженості, тощо. Тож, здійснення правосуддя покладається на спеціально уповноважені суб'єкти – суддів, які володіють особливим правовим статусом.

З огляду на зазначене вище, цілком справедливим буде говорити про те, що диференціація правового регулювання захисту трудових суддів, об'єктивно обумовлена специфікою їх трудово-правового статусу. В рамках представленої проблематики, перш за все, йдеться про правовий статус працівника (тобто його трудо-правовий статус). Так, відповідно до точки зору Л.В. Котової, правовий статус працівника найбільш доцільно розуміти як один з аспектів правового становища особи, затверджений Конституцією України. Вчений зауважує, що правовий статус особи та правовий статус працівника взаємопов'язані, відображаючи загальні та індивідуальні аспекти. Незважаючи на абстрактний характер категорії правового статусу працівника, вона дозволяє глибоко проаналізувати становище працівника як учасника трудових правовідносин. Так само, як правовий статус особи є фундаментом для правового становища працівника, правовий статус працівника є важливим орієнтиром для індивідуального правового становища конкретного працівника, який вступає в певні трудові відносини [8, с.11-12]. Таким чином, статус судді відноситься до спеціального статусу особи і визначає особливості правового положення особи у зв'язку з займаною посадою і відповідною службовою діяльністю від імені держави. Поряд із загальними особливостями трудової правосуб'єктності, трудова правосуб'єктність судді має свої особливості, обумовлені специфікою правового статусу цієї категорії осіб, що виходять, насамперед, з його дуальності. Здійснюючи діяльність від імені держави, на виконання завдань і функцій держави, суддя є працівником певного органу держави і поєднання загального статусу особи, статусу державного службовця, посадової особи, працівника вимагає з'ясування меж дії кожного, їх взаємного впливу в аспекті особливостей реалізації певних прав та обов'язків, встановлення додаткових вимог, пільг, привілеїв, обмежень чи заборон [9, с.689].

Тож, розкриваючи правовий статус суддів, як особливої категорії працівників, слід зауважити, що його, перш за все, доцільно розглядати крізь призму трудових прав та обов'язків. Так, окрім ключових прав, передбачених загальним трудовим законодавством, статтею 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» встановлено основний набір професійних прав та обов'язків. Зокрема, судді мають право: «брати участь у суддівському самоврядуванні; утворювати громадські об'єднання та брати участь у них з метою захисту своїх прав та інтересів, підвищення професійного рівня; приймати участь у національних або міжнародних асоціаціях та інших організаціях, що мають на меті захист інтересів суддів, утвердження авторитету судової влади в суспільстві або розвиток юридичної професії та науки; підвищувати свій професійний рівень та проходити з цією метою відповідну підготовку» [10]. Що ж стосується юридичних

обов'язків, то вони представляють собою передбачену правовими нормами і забезпечену можливістю державного примусу міра належної поведінки зобов'язаного суб'єкта, яку він повинен здійснити в інтересах уповноваженого суб'єкта.

Втім, щоб набути правового статусу судді, особа повинна також володіти особливою трудовою правосуб'єктністю. Так, до прикладу, правосуб'єктність суддів загальної юрисдикції можна поділити на: загальну та спеціальну. Загальна правосуб'єктність застосовується до всіх суддів і визначається наявністю у них суб'єктивних прав і обов'язків, які можуть бути використані та виконані згідно з загальними нормами (наприклад, судді мають процесуальну правосуб'єктність, що дає їм право виступати як представники судової влади і є загальним для всіх суддів). Спеціальна правосуб'єктність визначається додатковими можливостями, які суддя має внаслідок свого конституційно-правового статусу та особистої волі. Ця форма правосуб'єктності дає суддям можливість цілеспрямовано впливати на зовнішні чинники, наприклад, шляхом видання спеціальних дозволів, що розширюють їхні повноваження і обов'язки [11]. Окрім того, варто навести положення статті 70 Закону України «Про судоустрій та статус суддів», відповідно до якої «на посаду судді може бути призначений громадянин України, не молодший тридцяти та не старший шістдесяті п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років, є компетентним, добросчесним та володіє державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови» [10]. «Не може бути призначений суддею громадянин, який: 1) визнаний судом обмежено дієздатним або недієздатним; 2) має хронічні психічні чи інші захворювання, що перешкоджають виконанню функцій із здійснення правосуддя; 3) має незняту чи непогашену судимість» [10]. Окрім того, «не може претендувати на посаду судді особа, до якої згідно із законом застосовується заборона обіймати відповідну посаду. Не може претендувати на посаду судді особа, яка обіймає посаду члена Вищої ради правосуддя, члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, протягом часу перебування на відповідній посаді та протягом одного року після звільнення або припинення повноважень. Не може претендувати на посаду судді особа, яку було 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 стосовно такої особи, крім випадків визнання в судовому порядку протиправним рішення про звільнення із зазначених підстав або скасування обвинувального вироку суду» [10].

Тож, з огляду на зазначене вище, можемо виділити наступні особливості правового статусу судді як суб'єкта трудового права: по-перше, наявність особливих вимог до трудової правосуб'єктності осіб, які бажають набути статусу судді; по-друге, судді володіють більш широким колом службово-трудова прав та юридичних обов'язків у порівнянні з іншими категоріями працівників; по-третє, фактично, роботодавцем у трудових правовідносинах із суддями є держава; по-четверте, окрім базових економічних та соціальних гарантій, на суддів поширюють додаткові, зокрема, політичні гарантії в процесі здійснення трудової діяльності.

А відтак, останнім чинником, який обумовлює необхідність диференціації правового регулювання захисту трудових прав суддів, є особливий підхід щодо гарантування їх діяльності. Незалежність суддів, поєднана з усвідомленням ними своєї відповідальності перед суспільством і учасниками судового процесу, сприймається у суспільній свідомості як важлива соціальна цінність і надбання сучасного демократичного суспільства. Судочинство може стати правосуддям у буквальному розумінні цього слова лише у разі, коли воно здійснюється незалежним суддею [12, с.82]. Відповідно до статті 48 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» «суддя у своїй діяльності щодо здійснення правосуддя є незалежним від будь-якого незаконного впливу, тиску або втручання. Суддя здійснює правосуддя на основі Конституції і законів України, керуючись при цьому принципом верховенства права. Втручання у діяльність судді щодо здійснення правосуддя забороняється і має наслідком відповідальність, установлену законом [10].

**Висновки.** Таким чином, проведений вище аналіз дає змогу дійти до висновку, що єдність та диференціація правового регулювання захисту трудових прав суддів є об'єктивно обумовленим явищем, з огляду на загальну специфіку трудової діяльності досліджуваної особливої категорії працівників. Зазначене пояснюється наступним: по-перше, вказаний принцип забезпечує здійснення захисту трудових прав суддів на рівні, не нижчому у порівнянні з іншими працівниками; по-друге, дозволяє створити такі умови для захисту трудових прав суддів, які будуть відповідати суспільно важливій значимості їх службово-трудова діяльності.

**Список використаних джерел:**

1. Конституційне право зарубіжних країн: Навч. посібник / М. С. Горшенцова, К. О. Закоморна, В. О. Ріяка та ін.; За заг. ред. В. О. Ріяки. 2-е вид., допов. і перероб. К.: Юрінком Інтер, 2006. 544 с.
2. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL:: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр/conv>
3. Прокопенко В. І. Трудове право України : [підручник] / В. І. Прокопенко. Х. : Консум, 1998. 480 с.
4. Міщук М.О. Підстави диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства України / М.О. Міщук// Адвокат. 2013. № 1. С. 29-32.
5. Могілевський Л. Співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства України / Л. Могілевський // Підприємництво, господарство і право. 2016. № 2. С. 87-91. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip\\_2016\\_2\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_2_18)
6. Комзюк. В. Т. Щодо нормативного визначення поняття і сутності правосуддя [Електронний ресурс] / В. Т. Комзюк // Аналітично-порівняльне правознавство : електронне наукове фахове видання. 2023. N 1. С. 88-92 URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/04/16.pdf>
7. Теліпка В.Е. Закон України "Про судоустрій і статус суддів". Науково-практичний коментар. / За ред. Молдована В. В. -К.: Центр учбової літератури, 2011. 528 с.
8. Котова Л.В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин: дисертація / Л.В. Котова // Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. 2009. 201 с.
9. Штих Т. В. Права та обов'язки судді як суб'єкта трудового права [Електронний ресурс] / Т. В. Штих // Форум права. 2009. № 3. С. 686–690 . URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09stvcpr.pdf>.
10. Про судоустрій і статус суддів: закон від 02.06.2016 №1402-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2016. №31. ст.545.
11. Кравчук В. М. Зміст конституційної правосуб'єктності суддів судів загальної юрисдикції / В. М. Кравчук // Проблемні питання стану дотримання захисту прав людини в Україні : збірник матеріалів IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 5 грудня 2013). – К.: Нац. акад. внутр. справ, 2013. Ч. 1. С. 54-55. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e36f980a-65d4-45af-9fb9-768c5b489ea2/content>
12. Полянський Ю.Є. Незалежність судді – правова і соціальна цінність / Ю.Є. Полянський // Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». 2011. Т. 10. С. 80–90