

КАРПУШОВА О. В.,

суддя

(Шостий апеляційний

адміністративний суд)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.4.18>**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРЕБІГУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІЗ СУДДЯМИ
У ФЕДЕРАТИВНІЙ РЕСПУБЛІЦІ НІМЕЧЧИНА**

У статті досліджуються особливості правового режиму перебігу трудових відносин із суддями у сучасній Німеччині та можливості запозичення цього досвіду Україною. Окреслюється нормативна база, якою врегульовуються різні аспекти перебігу трудових правовідносин із суддями у ФРН, а також аналізуються особливості унормування режиму роботи суддів, переведення та відсторонення суддів, порушення суддями принципів німецької Конституції. З'ясовано, що, якщо суддя самостійно висувається чи погоджується з тим, щоби висунути власну кандидатуру на вибори до німецького Бундестагу або до законодавчого органу країни, йому повинна бути надана відпустка за власний рахунок, необхідна для його підготовки до виборів. Зроблено висновок, що у ФРН правове регулювання роботи суддів здійснюється за таким принципом: адміністративно-правове регулювання службово-трудої діяльності суддів має поширюватися лише на ті питання здійснення цієї діяльності, котрі не можуть врегульовуватися повною мірою законодавством про працю. Впровадження цього принципу сприяє мінімізації конфлікту у правозастосуванні норм трудового й адміністративного права стосовно службово-трудої діяльності суддів. Поряд із тим конституційні норми та трудові норми адміністративного законодавства ФРН про суддів сформулювало відповідно до завдань і з урахуванням соціальної функції національного трудового права. Як наслідок, спеціальне законодавство про суддів у Німеччині є логічним продовженням трудового законодавства, котре проявляється в адміністративному та конституційному законодавстві Федерації, з одного боку, привносячи до нього ідею обов'язковості забезпечення високого рівня гідної праці у системі правосуддя, а з іншого – формуючи належний нормативний ґрунт для ефективного функціонування суддів, а саме для незалежної від незаконного впливу трудовій діяльності суддів.

Ключові слова: *призначення судді, статус судді, судочинство, трудові відносини, Федеративна Республіка Німеччина.*

Karpushova O. V. Legal regulation of labor relations with judges in the Federal Republic of Germany

The article examines the features of the legal regime of labor relations with judges in modern Germany and the possibility of borrowing this experience from Ukraine. It defines the regulatory framework that regulates various aspects of the course of labor relations with judges in Germany, as well as analyzes the features of regulating the working regime of judges, the transfer and removal of judges, and the violation of the principles of the German Constitution by judges. It should be noted that the special legislation on judges in Germany is a logical continuation of the labor legislation, which has found its expression in the administrative and constitutional legislation of the Federation, introducing the idea of mandatory provision of a high



level of decent work in the justice system. It has been found that if a judge nominates or agrees to run for the German Bundestag or the legislature on his or her own, he or she must be granted the leave at his or her own expense to prepare for the election. It is concluded that in Germany the legal regulation of judges is carried out according to the following principle: administrative and legal regulation of judges' employment should apply only to those issues of this activity, which can not be fully regulated by labor legislation. The introduction of this principle helps to minimize the conflict in the application of labor and administrative law in relation to the employment of judges. At the same time, the constitutional norms and labor norms of the administrative legislation of Germany on judges have now been formulated in accordance with the tasks and taking into account the social function of national labor law. As a result, the special legislation on judges in Germany is a logical continuation of labor law, which is reflected in the administrative and constitutional legislation of the Federation, on the one hand, bringing to it the idea of mandatory high levels of decent work in the justice system, and on the other – forming an appropriate normative basis for the effective functioning of judges, namely for the work of judges independent of illegal influence.

Key words: *appointment, labor relations, legal proceeding, status of judges, Federal Republic of Germany.*

Вступ. Серед пріоритетних завдань у становленні реальної демократії в сучасній Україні слід назвати удосконалення системи правосуддя, а саме створення незалежного суду й умов для незалежної роботи суддів [1, с. 247]. Поряд із тим в окресленому контексті недоцільно залишати поза увагою й те, за яких саме умов перебувають судді та в якій атмосфері вони будують правову державу власною трудовою діяльністю. Безумовно, особливе значення у цьому питанні має сфера праці, оскільки саме норми трудового законодавства визначають нормативний фундамент, на якому розвиваються умови діяльності суддів. Розглядаючи цей «нормативний фундамент», важливо виходити з того, що умови, які відповідний фундамент зумовлює, мають бути гідними людської гідності судді як людини та працівника [2, с. 249].

На жаль, сьогодні слід констатувати, що в нашій державі, навіть крізь призму здобутків останньої судово-правової реформи, не було досягнуто гармонічного зв'язку і взаємодії трудового законодавства та законодавства про судоустрій і статус суддів, як у багатьох державах-членах Європейського Союзу (щонайперше у Чехії). Попри очевидність подвійного статусу суддів і службово-трудових правовідносин, вказане адміністративне законодавство України вибудовується в означеному сенсі шляхом звуження сфери трудового законодавства та мінімізації поширення норм КЗпП України на суддів, їх службово-трудова діяльність, правовідносин із ними. У європейських державах, на відміну від України, вказане питання вирішується переважно за іншим підходом, а саме за принципом: адміністративно-правове регулювання службово-трудова діяльність суддів має поширюватися лише на ті питання здійснення цієї діяльності, котрі об'єктивно не можуть врегульовуватися повною мірою законодавством про працю. Саме цей підхід дозволяє відповідним європейським державам мінімізувати конфлікт у правозастосуванні двох галузей права – трудового й адміністративного – у частині регулювання трудової діяльності суддів.

Вказане дає підстави стверджувати, що Україна, намагаючись виконати свої євроінтеграційні завдання, зокрема у частині побудови самостійного суду та широкого впровадження стандартів гідної праці у приватному та публічному секторі, повинна європеїзувати власне законодавство та інституції, враховуючи досвід провідних держав-членів ЄС (це зумовлено тим фактом, що на рівні ЄС не існує загальної моделі стандартів гідної праці, а також загальної моделі самостійної системи правосуддя). Щонайперше вказане стосується дослідження досвіду правового регулювання трудової діяльності суддів, належне забезпечення якої становить фундамент для побудови самостійної системи правосуддя.



Крім того, слід зазначити, що у межах цієї наукової розвідки доцільно розглянути відповідний досвід правового регулювання у Федеративній Республіці Німеччина (ФРН) з огляду на те, що: 1) цьому питанню не приділена належна увага в українській теорії трудового права; 2) ФРН – це класична правова та демократична держава, в якій існує самостійна та незалежна система правосуддя та працюють судді, вільні від будь-якого неправомірного впливу на них; 3) східна частина Німеччини тривалий час належала до т. зв. «соціалістичного табору» й лише після її об'єднання із західною частиною розпочала якісно змінювати цивілізаційну парадигму нормування функціонування судів і суддів.

Дослідженню проблематики перебігу трудових правовідносин із професійними публічними службовцями (зокрема суддями) у зарубіжних державах присвячено низку наукових праць вітчизняних учених, серед яких: О.А. Бедова, С.В. Гришак, О.О. Губанов, О.Л. Євглевська, М.І. Іншин, В.Б. Татаренко, Л.Д. Третякова, Н.М. Пархоменко, С.М. Прилипко, Р.Л. Сопільник, В.В. Ткаченко та ін. Поряд із тим слід констатувати, що досі відсутні актуальні комплексні дослідження питання перебігу трудових правовідносин у Німеччині. З огляду на викладене не викликає сумнівів, що відповідний німецький досвід є надзвичайно корисним для врахування вітчизняним законодавцем під час формування судово-правової реформи в Україні та створення умов праці у системі правосуддя, які ґрунтуватимуться на концепції гідної праці суддів.

Постановка завдання. Тож метою цієї наукової статті є дослідження особливостей правового режиму перебігу трудових відносин із суддями у сучасній Німеччині. Ця мета досягатиметься шляхом виконання таких *завдань*: 1) окреслити нормативну базу, якою врегульовуються різні аспекти перебігу трудових правовідносин із суддями у ФРН; 2) проаналізувати особливості унормування режиму роботи суддів, переведення та відсторонення суддів, порушення суддями принципів Конституції ФРН; 3) сформулювати узагальнюючі висновки.

Результати дослідження. Перебіг службово-трудова правовідносин за участю суддів у ФРН частково врегульовується положеннями Конституції [3], головним чином ст. 97 німецького Основного Закону, в якій також приділяється ретельна увага незмінності, незалежності суддів. З цієї норми випливає, що судді у Німеччині є незалежними та підпорядковуються у своїй діяльності лише чинному закону. Беручи до уваги значимість і непорушність принципу незалежності службово-трудова діяльності судді, німецький конституцієдавець особливу увагу приділяє уточненню загальних обставин переведення суддів, їхнього тимчасового та постійного відсторонення, а також відставки суддів, адже вказані обставини перебігу відповідних відносин за участю суддів можуть використовуватися у практичній дійсності як засоби тиску на суддів. Саме тому в Конституції ФРН зазначається, що судді, котрі призначаються пожиттєво на штатну посаду, можуть всупереч їхньому бажанню бути звільненими до закінчення терміну повноважень (щонайперше доти, як вони досягнуть відповідного віку), а також тимчасово чи остаточно усунутими з посади, або ж переведеними на інше місце роботи в судовій системі ФРН, або звільнені у відставку виключно в силу судового рішення та лише на підставі та у формі, що передбачені чинним законом.

Окрім того, німецьким конституцієдавцем береться до уваги те, що чинне законодавство може містити положення, відповідно до якого суддя повинен бути звільненим через досягнення ним вікової межі, яка зумовлює вихід у відставку. Так само у Конституції ФРН передбачається, що у випадках, коли змінюється судова організація (чи судовий округ), судді можуть бути переведені в інший суд або звільнені з посади, але зі збереженням повного матеріального утримання.

Варто також зауважити, що окрема увага в Конституції звертається на переведення, зміщення з посади суддів як виправданий захід реакції компетентних суб'єктів на неналежне здійснення відповідним суддею суддівських повноважень. Зокрема, у ч. 2 ст. 98 Конституції прямо передбачається, що у випадках, якщо федеральний суддя, реалізуючи свої суддівські повноваження (тобто перебуваючи на службі), а також в інших ситуаціях (перебуваючи поза виконанням службово-трудова повноважень), порушить принципи Основного Закону ФРН або конституційного ладу будь-якої землі (суб'єкту Федерації), то Федеральний конституцій-



ний суд за пропозицією Бундестагу більшістю двох третин своїх членів може розпорядитися перевести такого суддю-порушника на іншу посаду (якщо порушення є тяжким, то можливе прийняття рішення також і про звільнення відповідного судді у відставку). Якщо доведено, що суддя вчинив відповідні правопорушення умисно, Федеральним конституційним судом може бути прийнято також рішення про усунення судді-порушника з посади, яку він займає.

Окреслені положення Конституції ФРН [3] відображені у нормах спеціального законодавства про суддів у Німеччині. Головним чином, у § 25 і 26 Закону ФРН «Про суддів» від 14 вересня 1961 р. у редакції від 19 квітня 2017 р. [4] закріплено принцип, за яким суддя є незалежним та у своїй діяльності підпорядковується тільки закону, через що діяльність судді може піддаватися контролю, однак такому, який не звужує незалежність судді. Це означає, що суддя підлягає лише внутрішньому контролю, який функціонує виключно у самій судовій системі (контроль виконавчої влади не допускається). У ч. 2 § 26 вказаного законодавчого акта уточнюється, що означений контроль за діяльністю суддів може здійснюватися лише з метою виявлення фактів неналежного виконання (тобто такого, що не відповідає законодавству) суддею власних службових обов'язків. Крім того, у ч. 3 зазначеної статті Закону ФРН «Про суддів» передбачається можливість судді, щодо якого здійснюється внутрішньо системний контроль, оскаржити відповідні дії в судовому порядку, якщо цей суддя вважає, що відповідні дії перешкоджають його незалежності (*Unabhängigkeit beeinträchtigt*).

Чинним Законом ФРН «Про суддів» особлива увага приділяється підвищенню гнучкості режиму роботи суддів, якщо цього потребує суддя. Зокрема, у ч. 1 і 2 § 48а цього законодавчого акта вказується: судді мають право клопотати (і право на задоволення цих клопотань) про скорочення робочого часу (до половини робочого часу) або ж про надання відпустки за власний рахунок строком на три роки з можливістю її продовження, але у сукупності не більше аніж двадцять років (клопотання про продовження строку відпустки має подаватися за шість місяців до закінчення вже затвердженої та наданої відпустки). Вказаним правом володіють ті судді, котрі мають: а) принаймні одну дитину у віці до 18 років; б) особу, яка є близькою особою судді та потребує тривалого медичного догляду, коли за цією особою може доглядати чи підтримувати (*betreut, pflegt*) лише відповідний суддя. Зазначене право може бути реалізоване суддею, якщо він погодиться також на те, що він може бути переведений на виконання своєї службово-трудової діяльності до іншого суду в межах тієї ж юрисдикції (у разі надання судді можливостей скороченого робочого часу) чи навіть в іншій юрисдикції (у разі надання судді тривалої відпустки). Між тим, згідно з § 48d розглядуваного законодавчого акта судді, які працюють неповний робочий день чи перебувають у зазначеній відпустці, нарівні з іншими суддями мають право на професійний розвиток, просування (*berufliches Fortkommen*), що є правом, яке може бути обмежене лише у випадку, коли це «виправдовується суттєвими фактичними причинами».

Окреслений досвід Німеччини щодо правового регулювання можливостей встановлення гнучкого регулювання робочого часу суддів і надання довготривалих відпусток суддям з особливим сімейними потребами, на нашу думку, доцільно запозичити Україні. Необхідно врахувати й те, що чинне законодавство (як матеріальне, так і процесуальне), яким керуються у своїй особливій службово-трудовій діяльності українські судді, не є сталими. Саме тому запозичення цього досвіду ФРН повинно також відображати окреслену обставину, а саме: слід передбачати обов'язок судді, котрий перебував у відпустці понад два роки (та навіть менший період часу, у разі суттєвих змін у процесуальному законодавстві, наприклад, викладення процесуальних законів у новій редакції), проходити кваліфікаційне оцінювання його професійних якостей.

Окрім того, звернемо увагу на те, що відповідно до § 42 Закону ФРН «Про суддів» суддя зобов'язаний займатися вторинною діяльністю, зайнятістю (*Nebentätigkeit, Nebenamt, Nebenbeschäftigung*) лише у сфері правосуддя та в судовій адміністрації. Згідно з вимогами § 36 зазначеного Закону для вказаної особливої категорії працівників у Німеччині передбачається відпустка на підставі реалізації ними права на те, щоби бути обраним до парламенту чи до уряду держави. Наприклад, якщо суддя самостійно висувається чи погоджується з тим,



щоби висунути власну кандидатуру на вибори до німецького Бундестагу або до законодавчого органу країни, йому повинна бути надана відпустка за власний рахунок, необхідна для його підготовки до виборів. Слід враховувати те, що ця відпустка має тривати протягом останніх двох місяців до дня проведення виборів і, якщо суддя перемагає у виборах чи призначається на посаду, він автоматично втрачає свій особливий службово-трудовий правовий статус судді, набуваючи, як працівник, іншої правосуб'єктності.

Аналізуючи особливості правового регулювання перебігу службово-трудових правовідносин за участю судді в Німеччині, доцільно розглянути також питання переведення та відсторонення суддів у цій державі. Як вже нами зазначалося, переведення суддів німецьким конституцієдавцем розглядається в контексті принципу незалежності службово-трудової діяльності судді, адже шляхом переведення суддів щодо них можуть вчинятися дії, виражені у неправомірному тиску, що викривлятиме цінність діяльності судової гілки влади у державі. Цей концептуальний підхід до питання відображений також у § 27 Закону ФРН «Про суддів», за яким пожиттєві та тимчасові судді призначаються на посаду у конкретному суді, однак вони можуть (лише на підставі норм законодавства) бути призначені на іншу судову посаду в іншому судді з іншим колом повноважень.

У § 30 Закону ФРН «Про суддів» зазначається, що в окремих випадках суддя може бути переведений або відсторонений від виконання покладених на нього суддівських службово-трудових обов'язків (якщо суддя займає декілька посад, то відповідне зміщення з посади шляхом переведення чи відсторонення може стосуватися усіх займаних ним посад чи лише окремих із них), головним чином:

1) виключно за наявності судового рішення, що вступило в законну силу («на підставі остаточного рішення суду») та безпосередньо стосується: а) відкриття процедури щодо розгляду скарги на дії судді, в якій стверджується, що оскаржувані дії судді слід розглядати у контексті приписів ч. 2 та / або 5 ст. 98 Основного Закону ФРН; б) здійснення судового дисциплінарного переслідування щодо цього судді; в) здійснення переведення чи відсторонення цього судді в інтересах правосуддя (*Interesse der Rechtspflege*), що у світлі вимог ч. 2 § 31 розглядуваного законодавчого акту передбачає (якщо діяння, вчинені порушником поза межами суддівських обов'язків, є «серйозною загрозою або можуть завдати серйозної шкоди правосуддю»): переведення до іншого суду на аналогічну посаду із залишенням заробітної плати у тому самому розмірі (*Endgrundgehalt*); тимчасову відставку (*einstweiligen Ruhestand*) чи відставку (*Ruhestand*);

2) на основі акта компетентного органу: а) в якому запроваджується зміна структури судової системи, а саме зміна організації судової системи та / або зміна меж судових округів; б) який набрав чинності не пізніше, ніж за три місяці до його застосування у відповідних правовідносинах. Згідно із ч. 1 § 32 вказаного законодавчого акта пожиттєвий суддя може бути переведений на роботу до іншої судової установи за умов збереження розміру основного окладу. Однак, якщо вказане виявляється неможливим, то суддя може бути переведений до іншого суду на посаду, котра передбачає отримання ним суддівської винагороди у меншому розмірі. За правилом, встановленим у ч. 2 вказаного параграфу Закону, у випадках, коли не видається можливим здійснити переведення судді в інший суд, він може бути тимчасово відсторонений від виконання обов'язків, що в жодному разі не слід інтерпретувати як такий, що суддя звільняється зі служби.

Висновки. У ФРН правове регулювання роботи суддів здійснюється за таким принципом: адміністративно-правове регулювання службово-трудової діяльності суддів має поширюватися лише на ті питання здійснення цієї діяльності, котрі не можуть врегулюватися повною мірою законодавством про працю. Впровадження цього принципу сприяє мінімізації конфлікту у правозастосуванні норм трудового й адміністративного права стосовно службово-трудової діяльності суддів. Поряд із тим конституційні норми та трудові норми адміністративного законодавства ФРН про суддів сформульовано відповідно до завдань і з урахуванням соціальної функції національного трудового права. Як наслідок, спеціальне законодавство про суддів у Німеччині є логічним продовженням трудового зако-



нодавства, котре проявляється в адміністративному та конституційному законодавстві Федерації, з одного боку, привносячи до нього ідею обов'язковості забезпечення високого рівня гідної праці у системі правосуддя, а з іншого – формуючи належний нормативний ґрунт для ефективного функціонування суддів, а саме для незалежної від незаконного впливу трудової діяльності.

Список використаних джерел:

1. Підкуркова І.В. Використання соціологічних методів у дослідженні роботи суду. *Проблеми законності*. 2017. Вип. 139. С. 247–253.
2. Карпушова О.В. Фінансове та організаційне забезпечення суддів як проблема ефективної роботи суддів в Україні. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 248–256.
3. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 08.05.1949. (das zuletzt durch vom 15.11.2019). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html> (дата звернення: 19.11.2019).
4. Deutsches Richtergesetz: Bundesrepublik Deutschland 08.09.1961. *Bundesgesetzblatt*. 1961. Т. I, № 73. (das zuletzt durch vom 08.06.2017). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/drigrig/DRiG.pdf> (дата звернення: 04.09.2019).

КОРНЄВА П. М.,

кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.4.19>

СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ В УКРАЇНІ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

У статті висвітлено характеристику соціальних відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, а також для догляду за дитиною. Визначено мету надання соціальних відпусток, а саме створення сприятливих умов для материнства, догляду за дітьми, освіти без відриву від виробництва, задоволення сімейно-побутових потреб і для інших соціальних цілей. Автор зазначає, що специфіка соціальних відпусток полягає у їх цільовому призначенні, підставах, умовах і порядку надання.

Зазначається, що Законом України «Про відпустки» встановлено різні види соціальних відпусток, в т. ч. і за тривалістю. Визначення мінімальної тривалості залежить від конкретного виду соціальної відпустки (у зв'язку з вагітністю та пологами, по догляду за дітьми).

Висвітлений історичний аспект надання соціальний відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами. Автор зауважує, що в національному законодавстві не врегульоване питання звільнення вагітних жінок, котрі працюють за строковим трудовим договором. Питання не врегульованості щодо звільнення вагітних, які працюють за строковим трудовим договором, на практиці дуже часто призводить до зловживань з боку роботодавців.

Досліджено досвід зарубіжних країн щодо порушеного питання, наводиться статистика. Зроблено висновок, що тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами в зарубіжних країнах пропорційна розміру допомоги.

