

КАДРОВА РОБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ, ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

К. Ю. МЕЛЬНИК,

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії з розроблення законодавчих
та інших нормативно-правових актів
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ СУДДЯМИ

Припинення трудових правовідносин доволі детально регулюється національним законодавством. Воно здійснюється за підставами, що передбачені Кодексом законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами. В науці трудового права дослідженням підстав припинення трудових правовідносин займалися та займаються такі відомі вчені, як: М. Г. Александров, В. С. Андреев, К. М. Гусов, В. С. Венедіктов, С. О. Іванов, Р. З. Лівшиц, М. П. Карпушин, Ю. П. Орловський, А. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Смірнов, В. М. Толкунова та ін. Такий інтерес учених-трудоуників до цієї тематики обумовлюється передусім тим, що закріплення в законі переліку підстав і порядку припинення трудових правовідносин є важливою гарантією права на вільну працю та захисту працівника від необґрунтованого та незаконного звільнення. У зв'язку з цим К. М. Гусов та В. М. Толкунова справедливо зазначають, що звільнення працівника правомірне за наявності одночасно таких обставин: 1) підстави для звільнення, зазначеної в законі; 2) дотримання порядку звільнення за даною підставою; 3) наявності юридичного акта припинення трудового договору; 4) дотримання всіх загальних і додаткових гарантій при звільненні даного працівника [1, с. 222–223].

Підставами припинення трудових правовідносин є такі життєві обставини, що закріплені законодавством як юридичні факти. Ці юридичні факти можуть бути двох видів: 1) юридичні факти-дії, які передбачають припинення трудових правовідносин за наявності волевиявлення його сторін або осіб, що не є його стороною. З огляду на це можна говорити про припинення трудових правовідносин за угодою сторін, за ініціативою однієї сторони та за ініціативою третіх осіб; 2) юридичні факти-події, які передбачають припинення трудових

правовідносин за обставинами, що не залежать від волі будь-кого. Прикладом юридичних фактів-подій є смерть працівника або роботодавця-фізичної особи, закінчення строку трудового договору. Щоправда, смерть працівника та смерть роботодавця-фізичної особи як підстави для припинення трудових правовідносин у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) не передбачені. У той же час проект Трудового кодексу України містить ст. 113 «Припинення трудових відносин у разі смерті роботодавця-фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим» та ст. 114 «Припинення трудових відносин у разі смерті працівника, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим», у яких передбачає порядок припинення трудових правовідносин за цими підставами.

У КЗпП більшість підстав припинення трудових правовідносин сконцентрована в ст. 36, яка, у свою чергу, відсилає учасників трудових правовідносин до інших статей КЗпП, що конкретизують ці підстави. Крім того, ст. 7 КЗпП допускає можливість встановлення законодавством додаткових підстав (крім передбачених Кодексом законів про працю) для припинення трудових правовідносин окремих категорій працівників за певних умов.

Слід відмітити, що національний законодавець передбачає, що з окремими категоріями працюючих трудові правовідносини припиняються виключно за підставами, закріпленими в спеціальному нормативно-правовому акті. Особливе місце серед таких категорій посідають судді, підстави для звільнення яких закріплені в Конституції України. Так, відповідно до ч. 5 ст. 126 Основного Закону суддя звільняється з посади органом, що його обрав або призначив, у разі: 1) закінчення строку, на який його обрано чи призначено; 2) досягнення суддею шістдесяти п'яти років; 3) неможливості виконувати свої повноваження за ста-

ном здоров'я; 4) порушення суддею вимог щодо несумісності; 5) порушення суддею присяги; 6) набрання законної сили обвинувальним вироком щодо нього; 7) припинення його громадянства; 8) визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим; 9) подання суддею заяви про відставку або про звільнення з посади за власним бажанням. Частина 6 ст. 126 Конституції України закріплює, що повноваження судді припиняються у разі його смерті. Слід відмітити, що підстави припинення трудових правовідносин суддів, які закріплені в Конституції України, дублюються у ч. 1 ст. 15 Закону України «Про статус суддів».

Виходячи зі змісту ч. 4 ст. 126 Конституції України, яка закріплює, що судді обіймають посади безстроково, крім суддів Конституційного Суду України та суддів, що призначаються на посаду судді вперше, така підстава звільнення суддів, як закінчення строку, на який його обрано чи призначено, стосується суддів Конституційного Суду України та суддів, які призначаються на посаду судді вперше. Відповідно до Конституції України перше призначення на посаду професійного судді строком на п'ять років здійснюється Президентом України (ч. 1 ст. 128); суддя Конституційного Суду України призначається на дев'ять років без права бути призначеним на повторний строк (ч. 4 ст. 148). Отже, закінчення вищезазначених строків є підставою для звільнення цих суддів.

Наступною підставою припинення трудових правовідносин суддів є досягнення суддею шістдесяти п'яти років. Одразу слід зазначити, що в юридичній літературі та правозастосовчій практиці така підстава звільнення сприймається неоднозначно. Так, В. М. Скобелкін вказує на невідповідність основним вимогам законодавства про працю такої підстави звільнення державного службовця, як досягнення ним граничного віку передування на службі [2, с. 72–75].

У 2007 р. сорок сім народних депутатів України звернулися до Конституційного Суду України з конституційним поданням щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень ст. 23 Закону України «Про державну службу», ст. 18 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», ст. 42 Закону України «Про дипломатичну службу». Народні депутати України вважали, що зазначені положення цих законів ставлять громадян, які однаковою мірою відповідають вимогам професійної правосуб'єктності, у нерівні правові умови щодо зайняття одних і тих самих посад виключно за

ознакою віку і таким чином обмежують встановлені Конституцією України гарантії рівних можливостей реалізації конституційного права громадян на працю.

Конституційний Суд України у своєму рішенні визнав такими, що відповідають Конституції України (є конституційними), положення вищезазначених статей, якими встановлено граничний вік перебування на державній службі, на службі в органах місцевого самоврядування та на дипломатичній службі. Конституційний Суд України при ухваленні такого рішення виходив з наступного. Гарантовані ч. 1 ст. 24 Конституції України рівність прав і свобод громадян та їх рівність перед законом, а також неприпустимість привілеїв чи обмежень за ознаками, визначеними частиною другою цієї статті, не перешкоджають встановлювати відмінності у правовому регулюванні праці щодо осіб, які належать до різних за родом і умовами діяльності категорій. Доцільність законодавчого встановлення граничного віку перебування на державній службі, в тому числі на дипломатичній службі та на службі в органах місцевого самоврядування, обумовлена завданнями і функціями цих органів, особливим характером їх діяльності.

Обґрунтовуючи своє рішення, Конституційний Суд України послався на положення низки міжнародно-правових актів. Зокрема, згідно з п. 2 ст. 1 Конвенції Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р. № 111, будь-яке розрізнення, недопущення або перевага стосовно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається. Відповідно до п. 5 розділу II Рекомендації Міжнародної організації праці щодо літніх працівників 1980 р. № 162 у виключних випадках можуть встановлюватися вікові обмеження з огляду на особливі вимоги, умови або правила для деяких видів роботи.

Виходячи з вищенаведеного, вважаємо цілком виправданим встановлення такої підстави припинення трудових правовідносин із судьями, як досягнення граничного віку перебування судді на посаді. Видається, що держава не вправі доручати такі обов'язки особам, працездатність яких може бути знижена через вік, що може утрудняти належне здійснення правосуддя.

Ще однією підставою припинення трудових правовідносин суддів є неможливість виконувати свої повноваження за станом здоров'я. На жаль, погіршення стану здоров'я суддів нерідко трапляється під час здійснення ними посадових обов'язків внаслідок нервово-

психологічних перевантажень, обумовлених змістом трудової функції судді. Є приклади, коли ігнорування важливості цих обставин призводило до досить серйозних наслідків.

Підставою припинення трудових правовідносин суддів є порушення суддею вимог щодо несумісності. Ці вимоги закріплює ст. 5 Закону України «Про статус суддів», згідно з якою суддя не може належати до політичних партій та профспілок, брати участь у будь-якій політичній діяльності, мати представницький мандат, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької та творчої.

Порушення присяги є ще однією підставою припинення трудових правовідносин суддів. Відповідно до ст. 10 Закону України «Про статус суддів» присяга судді має такий зміст: «Урочисто присягаю чесно і сумлінно виконувати обов'язки судді, здійснювати правосуддя, підкоряючись тільки закону, бути об'єктивним і справедливим». Отже, порушення суддею будь-якої із складових змісту присяги (наприклад, вимоги бути об'єктивним і справедливим) тягне за собою припинення його повноважень.

Цілковитою логічною видається така підстава припинення трудових правовідносин із суддями, як набрання законної сили обвинувальним вироком щодо нього. Дана норма життєво необхідна спеціальному законодавству, яке регламентує правовий статус суддів. Так, диференціюючи регулювання праці в цій сфері, воно закріплює одну з важливих гарантій принципу законності в діяльності службовців правоохоронних органів: особа, яка скоїла злочин, не повинна судити про кримінальну карність діянь інших.

Трудові правовідносини із суддями припиняються також і в разі припинення суддею громадянства. Встановлення такої підстави вважаємо логічним, оскільки наявність громадянства України є обов'язковою вимогою для кандидата на посаду судді і було б парадоксальним, якщо б воно не застосовувалося до вже діючого судді. Відзначимо, що питанню припинення громадянства України присвячено третій розділ Закону України «Про громадянство України». Так, відповідно до ст. 17 Закону громадянство України припиняється: внаслідок виходу з громадянства України; внаслідок втрати громадянства України; за підставами, передбаченими міжнародними договорами України.

Підставою припинення трудових правовідносин із суддями є визнання судді безвісно відсутнім або оголошення померлим. Відпові-

дно до ст. 43 Цивільного кодексу України фізична особа може бути визнана судом безвісно відсутньою, якщо протягом одного року в місці її постійного проживання немає відомостей про місце її перебування. У разі неможливості встановити день одержання останніх відомостей про місце перебування особи початком її безвісної відсутності вважається перше число місяця, що йде за тим, у якому були одержані такі відомості, а в разі неможливості встановити цей місяць – перше січня наступного року. Стаття 46 Цивільного кодексу України встановлює, що фізична особа може бути оголошена судом померлою, якщо в місці її постійного проживання немає відомостей про місце її перебування протягом трьох років, а якщо вона пропала безвісти за обставин, що загрожували їй смертю або дають підставу припускати її загибель від певного нещасного випадку, – протягом шести місяців. Фізична особа, яка пропала безвісти у зв'язку з воєнними діями, може бути оголошена судом померлою після спливу двох років від дня закінчення воєнних дій. З урахуванням конкретних обставин справи суд може оголосити фізичну особу померлою і до спливу цього строку, але не раніше спливу шести місяців. Фізична особа оголошується померлою від дня набрання законної сили рішенням суду про це. Фізична особа, яка пропала безвісти за обставин, що загрожували їй смертю або дають підстави припустити її загибель від певного нещасного випадку або у зв'язку з воєнними діями, може бути оголошена померлою від дня її вірогідної смерті. Порядок визнання фізичної особи безвісно відсутньою та оголошення померлою встановлюється Цивільним процесуальним кодексом України.

Відповідно до п. 9 ч. 5 ст. 126 Конституції України та п. 9 ч. 1 ст. 15 Закону України «Про статус суддів» суддя звільняється з посади у разі подання заяви про відставку або про звільнення з посади за власним бажанням. Відповідно до ч. 1 ст. 43 Закону України «Про статус суддів» кожен суддя за умови, що він працював на посаді судді не менше 20 років, має право на відставку, тобто на звільнення його від виконання обов'язків за власним бажанням або у зв'язку із закінченням строку повноважень. Абзац другий та третій ч. 4 ст. 43 Закону встановлює й інші посади (наприклад, прокурорів та слідчих), робота на яких зараховується до стажу роботи, що дає право на відставку судді. Суддя також має право на відставку за станом здоров'я, що перешкоджає продовженню виконання обов'язків.

Отже, право на відставку в судді виникає

у двох випадках: по-перше, за наявності стажу роботи на посаді судді та інших посадах, визначених законом, 20 років; по-друге, у зв'язку зі станом здоров'я, що перешкоджає продовженню виконання обов'язків.

Для суддів, які звільняються за цією підставою, законодавством передбачені доволі значні переваги. Так, за суддею, який перебуває у відставці, зберігається звання судді і такі ж гарантії недоторканності та соціального захисту, як і до виходу у відставку, а також зберігається право на медичне обслуговування в тих медичних закладах, в яких вони перебували на обліку, право на безплатний проїзд у громадському транспорті (крім таксі). Судді, який пішов у відставку, виплачується вихідна допомога без сплати податку в розмірі місячного заробітку за останньою посадою за кожен повний рік роботи на посаді судді, але не менше шестимісячного заробітку. Пенсія судді, який пішов у відставку, за наявності відповідного віку і стажу роботи виплачується на умовах, передбачених ст. 37 Закону України «Про державну службу». Судді у відставці, який має стаж роботи на посаді судді не менше 20 років, виплачується за його вибором пенсія або звільнене від сплати податку щомісячне довічне грошове утримання в розмірі 80 % заробітної плати судді, що працює на відповідній посаді. За кожний повний рік роботи понад 20 років на посаді судді розмір щомісячного довічного грошового утримання збільшується на 2 % заробітку, але не більше ніж до 90 % заробітку судді. Судді у відставці, який має стаж роботи на посаді судді менше 20 років і досяг 55-річного віку (для жінок – 50 років), розмір щомісячного грошового

утримання обчислюється пропорційно кількості повних років роботи на посаді судді. При досягненні таким суддею пенсійного віку за ним зберігається право на одержання щомісячного довічного грошового утримання в зазначеному розмірі або, за його вибором, призначається пенсія на умовах, передбачених ст. 37 Закону України «Про державну службу».

Відставка судді припиняється рішенням кваліфікаційної комісії суддів за місцем проживання судді чи його попередньої роботи внаслідок: повторного обрання на посаду судді; вчинення проступку, несумісного із званням судді; винесення обвинувального вироку, що набрав законної сили, а також у разі закриття кримінальної справи з nereабілітуючих підстав за згодою судді; втрати громадянства України. В останніх трьох випадках разом із припиненням відставки суддя втрачає гарантії недоторканності. Суддям, відставку яких припинено, виплачується пенсія на загальних підставах.

Вважаємо за доцільне доповнити ч. 5 ст. 126 Конституції України та ч. 1 ст. 15 Закону України «Про статус суддів» наступними підставами, які встановлені для державних службовців:

- вчинення дій, передбачених ст. ст. 1 і 5 Закону України «Про боротьбу з корупцією»;
- безпосередня підпорядкованість або підлеглість особам, які є його близькими родичами чи свояками;
- неподання або подання неправдивих відомостей щодо його доходів;
- набрання законної сили рішенням суду про обмеження дієздатності судді або про визнання його недієздатним.

Література

1. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : Велби, Проспект, 2003. – 496 с.
2. Скобелкин В. Н. Межотраслевая конкуренция и место трудового права в системе российского права / В. Н. Скобелкин // Российское законодательство: теория, практика, проблемы развития. – Пермь, 1997. – С. 72–75.

Надійшла до редколегії 08.09.2009

Анотації

Досліджено підстави припинення трудових правовідносин із суддями. Обґрунтовано висновок щодо необхідності доповнення переліку підстав припинення повноважень суддів окремими підставами, які встановлені для державних службовців.

Исследованы основания прекращения трудовых правоотношений с судьями. Обосновывается вывод про необходимость дополнения перечня оснований прекращения полномочий судей отдельными основаниями, установленными для государственных служащих.

The article is devoted to the research of grounds for cessation of labour legal relations with judges. The conclusion about necessity to add the list of grounds for cessation of labour legal relations with judges by separate grounds established for state officials is proved.