

## СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ СУДДІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

**ПОДОРОЖНИЙ Євген Юрійович** - доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового та господарського права факультету №2 Харківського національного університету внутрішніх справ

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1677-1937>

**ВІННИКОВ Сергій Валерійович** - кандидат юридичних наук, Голова господарського суду Луганської області

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0175-3071>

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32782/ep.2024.1.36>

*У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, запропоновано авторське визначення поняття стимулювання праці суддів. Виділено чинники, які обумовлюють значення забезпечення належного рівня стимулювання праці досліджуваної категорії працівників. Акцентовано вагу на чинниках, які в умовах воєнного стану перешкоджають належному стимулюванню праці суддів в Україні.*

*Ключові слова: стимулювання, заохочення, праця, судді, правове регулювання, заробітна плата.*

### Постановка проблеми

Вже багато років в Україні триває велика судова реформа, яка була спрямована на масштабне покращення всіх аспектів функціонування судової гілки влади. Втім, незважаючи на те, що в останні роки було запроваджено цілу низку заходів на реалізацію даної реформи, говорити про те, що вона завершена успішно ще зарано. На нашу думку, ключовими проблемами судової гілки влади, які наразі потребують негайного вирішення, є: 1) низький рівень довіри до судової системи; 2) корупція; 3) непослідовність заходів реформування судової системи; 4) ускладнений доступ до правосуддя; 5) велика завантаженість суддів, через що відбувається затягування строків розгляду судових справ; 6) неефективне

стимулювання праці суддів. Всі вказані процеси були посилені повномасштабним вторгненням в Україну російською федерацією 24 лютого 2022 року. А тому, ми переконані, що в умовах сьогодення, українському законодавцю необхідно створити ефективну систему стимулювання, за якої судді будуть належним чином, максимально ефективно та справедливо справляти правосуддя.

### Стан дослідження проблеми

Варто відзначити, що окремі проблемні питання, пов'язані із стимулюванням праці суддів, у своїх наукових працях розглядали: С.В. Венедіктов, В.І. Гончаренко, О.В. Карпушова, О.Я. Лапка, Л.В. Могілевський, І.В. Моcійчук, А.Ю. Подорожній, Л.М. Смолярова, Т.Л. Юзькова та багато інших. Втім, незважаючи на суттєвий теоретичний доробок, наразі в юридичній літературі відчувається брак наукових досліджень, присвячених характеристиці сутності стимулювання праці суддів та розкриттю значення такого стимулювання саме в умовах воєнного стану.

### Мета та завдання дослідження

Мета статті полягає у тому, щоб спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства

з'ясувати сутність та розкрити значення стимулювання праці суддів в умовах воєнного стану. Задля досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання: розкрити загальнотеоретичні підходи щодо тлумачення поняття стимулювання праці; охарактеризувати зміст положень чинного загального та спеціального трудового законодавства, норми якого спрямовані на регулювання стимулювання праці суддів.

#### **Наукова новизна дослідження**

Наукова новизна статті полягає у тому, що в ній дістала подальшого опрацювання теоретична характеристика сутності та призначення стимулювання праці суддів в умовах воєнного стану.

#### **Виклад основного матеріалу**

Починаючи наукове дослідження, варто відзначити, що враховуючи важливу соціальну функцію, яку виконують судді, справляючи правосуддя, потреба держави створювати відповідні правові стимули для стимулювання праці цієї особливості категорії працівників є беззаперечною. А отже, стимулювання праці суддів має свою мету, яка полягає у здійсненні безпосереднього правового впливу на службово-трудова діяльність судді, задля того, щоб спонукати суддю працювати краще, ефективніше, підвищуючи рівень своїх професійних знань, вмінь та навичок. У цьому контексті держава має створити усі можливі стимули та інші правові засоби, які спонукатимуть суддів до якісного та кваліфікованого виконання своїх службових обов'язків.

Аналізуючи наукову літературу щодо тлумачення поняття «стимулювання» можемо дійти до висновку, що загальними ознаками категорії «стимулювання праці» є наступні: здійснює вплив на суб'єкта стимулювання (працівника); виходить з потреб, інтересів та особистісних мотивів заінтересованого суб'єкта (працівника); має організаційний характер; його метою є надання суб'єкту пев-

ного блага; знаходить своє відображення у відповідних нормативно-правових актах (централізованих або локальних); забезпечує здійснення працівником бажаної трудової поведінки; здійснюється за допомогою стимулів, які забезпечують успішне виконання працівником трудової функції та скеровують його поведінку в процесі трудової діяльності. А відтак, можемо констатувати, що стимулювання представляє собою здійснюваний за допомогою низки заохочувальних інструментів та засобів позитивний вплив на поведінку працівника з метою формування у нього внутрішніх мотивів для більш якісного та ефективного виконання свої обов'язків [1]. На переконання І.О. Трухіна та О.Т. Шпака, стимулювання – це створення або посилення спонукань людини до певної активності, діяльності, поведінки. У широкому значенні стимулюванням є все, що спонукає людину, а у вузькому – ті засоби впливу, які спеціально спрямовані на посилення мотивації. Засоби стимулювання абсолютно органічні, невід'ємні від людської поведінки, ними стихійно користуються абсолютно всі. У загальноприйнятому варіанті – це демонстрація об'єкту чогось приємного, що він отримує у випадку бажаної для суб'єкта поведінки, або загроза чимось неприємним – у протилежному випадку. Стимулювання часом менш розраховане на логічний аналіз і оцінку, а більшою мірою – на емоційну реакцію людини [2].

Так, за твердженням С.В. Венедіктова заохочення – це засіб, спосіб, прийом, метод стимулювання. Юридична природа заохочення означає його нормативне відображення. Воно повинно бути своєчасним, важливим, вагомим. Заохочення застосовується таким чином, щоб воно стало реальним стимулом для досягнення високих результатів. Тобто, заохочення є видом стимулювання [3, с. 343]. Слід зазначити, що законодавець не надає визначення поняття та чіткого переліку заохочень. Втім, у ст. 143

КЗпП України визначено, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку [4]. Отже, підстави та порядок застосування заохочень є предметом локального правового регулювання. На думку К.Є. Машкова до переліку видів заохочень працівника відносяться: 1) заохочення у вигляді винагород; 2) виявлення суспільної трудової пошани безпосередньо на підприємстві; 3) надання працівникам, які працюють на особливо важливих і важких ділянках роботи, пільг і переваг; 4) просування працівників, що відзначилися, на відповідальнішу роботу, а також дострокове зняття накладеного раніше дисциплінарного стягнення; 5) надання переваг та пільг працівникам, що відзначились; 6) професійні знання, відомчі заохочувальні відзнаки [5, с.9].

Таким чином, заохочення – це важливий засіб стимулювання праці всіх категорій працівників. Традиційно, в науковій літературі виділяють два ключові види заохочень, які можуть бути застосовані до працівників: матеріальні та нематеріальні. Подібна класифікація, як вбачається, є актуальною і для такої особливої категорії працівників з особливим статусом, - суддів [1].

В першу чергу приділимо увагу заохоченням матеріальним. Так, Т.В. Колеснік пише, що «матеріальними є ті правові заохочення, які здійснюють позитивний вплив на свідомість і, відповідно, поведінку працівника шляхом надання йому певних матеріальних благ, які задовольняють його матеріальні та/або психологічні потреби, як людини та індивіду [6, с.153-154]. С.В. Венедіктов вказує, що матеріальна зацікавленість з'являється тоді, коли між інтересами і стимулами до службово-трудої діяльності встановлюється певна відповідність. Без такої відповідності зацікавленість слабшає, знижується, а то й зовсім

зникає. Матеріальна зацікавленість виникає тоді, коли матеріальний стимул дає змогу працівнику одержувати таку кількість продукту, яка достатня для розширеного відтворення відповідного носія економічного інтересу, коли матеріальний стимул забезпечує узгодженість і цілеспрямованість усіх форм економічних інтересів в рамках загально-економічного інтересу [7, с. 92].

У свою чергу за предметом потреби матеріальні заохочення працівників можуть бути: а) матеріально-фінансові (грошові заохочення). Основною формою матеріального заохочення є заробітна плата як основний вид грошового стимулювання. У нашому суспільстві існує розуміння, що заробітна плата є єдиним джерелом матеріального стимулювання. Так, С.В. Борисов зауважує, що одним із основних видів матеріального стимулювання працівника є заробітна плата, яка «...є стимулюючим фактором до ефективної праці працівників...», через що основною функцією заробітної плати є мотивування працівників [8]. Звісно заробітну плату можна вважати одним з найбільш ефективних стимулюючих та мотиваційних факторів трудової діяльності, зокрема і суддів; б) матеріально-соціальні (не грошові заохочення), що, головним чином виражається у: створенні необхідних умов для високопродуктивної праці; заохоченні можливістю переходу від рутинної, нецікавої праці до більш цікавої, творчої, такої, що більше подобається працівнику; заохочуванні вільним часом, кар'єрним ростом, відшкодуванням на харчування на роботі, як плата за навчання у ЗВО, оплата орендованого житла чи, наприклад, щомісячна оплата за кредит на житло, автомобіль працівника [6, с. 162].

Матеріальне стимулювання безумовно відіграє важливу роль у визначенні трудової поведінки, однак це не означає, що нематеріальні стимули є другорядними. Адам Сміт ще два століття тому в роботі «Дослідження про природу і

причини багатства народів», аналізуючи матеріальну мотивацію, вказував на п'ять головних умов, які на його думку, компенсують малий грошовий заробіток у одних і нівелюють великий заробіток у інших: приємність чи неприємність самих занять; легкість і дешевизна або трудність і дорожнеча навчання ним; постійність чи непостійність занять; більша або менша довіра, яку виявляє суспільство до тих осіб, що займаються ними; можливість чи неможливість досягнення успіху в них. Адам Сміт також зазначав, що заробітна плата змінюється залежно від того, чи є робота легкою або важкою, шанованою або принизливою [9, с. 76].

Суддя, відправляючи правосуддя, здійснює важливу державну функцію охорони та захисту прав, свобод та інтересів громадян, інших осіб, а також держави. А тому, важко собі уявити, що особа, яка виконує таке важливе завдання у суспільстві отримує незначне матеріальне заохочення. Оплата праці суддів повинна відповідати їхній професії та виконуваним обов'язкам, а також бути достатньою, щоб захистити їх від стимулів, через які можна впливати на їхні рішення [10]. Мають бути передбачені на законодавчому рівні гарантії збереження належної оплати праці на випадок хвороби, відпустки для догляду за дитиною, а також гарантії виплат у зв'язку з виходом на пенсію, які повинні відповідати попередньому рівню оплати їхньої праці. Для забезпечення додаткових заходів матеріального стимулювання суддів доцільно прийняти відповідні нормативно-правові акти [11].

Значний крок у покращенні матеріального стимулювання суддів було зроблено у 2016 році з прийняттям Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [12], в якому було принципово змінено підхід до визначення забезпечення суддів, суддівської винагороди та її розміру. Але, зважаючи на те, що на порядку денному стоїть питання про проведення

іще однієї судової реформи, через критичний недофінансування співробітників апарату суду, що негативним чином впливає на стан відправлення правосуддя в Україні, це питання іще потребує комплексного теоретичного та наукового дослідження.

З урахуванням викладеного, у порядку законодавчої ініціативи народними депутатами України було внесено на розгляд Верховної Ради України проект Закону України щодо довічного грошового утримання судді у відставці (реєстраційний № 3032 від 7 лютого 2020 року). Законопроектом було запропоновано, зокрема, вирішити питання щодо забезпечення суддям відповідних умов при виході у відставку однакових умов щодо порядку нарахування довічного грошового утримання. Відповідно до рішення Вищої ради правосуддя № 745/0/15-20, ухваленого 12 березня 2020 року, питання оплати праці суддів і, як наслідок, довічного грошового утримання суддів у відставці є вкрай важливим та нагальним завданням держави як гаранта незалежного та справедливого суду [13]. Внесення відповідних змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» є додатковим заходом матеріального стимулювання праці суддів. А з урахування кризи, яка існує на сьогодні у лавах суддівського корпусу додаткове матеріальне стимулювання допоможе вирішити низку проблем у окресленій сфері. А тому можна стверджувати, що оплата праці, як складова матеріального стимулювання праці суддів наблизилася до рівня цієї важливої для суспільства професії [1].

Наступною групою заохочень є нематеріальні, які є формою стимулювання, що не пов'язані із виплатою грошей або видачею матеріальних цінностей [14, с. 139]. У розумінні Г.М. Бойченко моральне заохочення працівників варто визначити, як закріплені нормами трудового права засоби морального визнання працівників і трудових колективів за до-

сягнення високих результатів праці. До них науковець відносить всі заохочення, які не пов'язані з виплатою грошей, наданням послуг, продукції, подарунків [15, с.52]. Як зазначає, Т.В. Колеснік, що сьогодні моральне заохочення посідає особливе місце, що передусім пов'язано зі світовою економічною кризою, яка є, з одного боку, періодом скорочення кадрів, а в першу чергу тих, хто порушує правила та принципи дисципліни праці, а з другого – періодом збереження цінних, дисциплінованих працівників. З урахуванням того, що у роботодавців не завжди вистачає фінансів на заохочення працівників з метою їх збереження та покращення економічного росту підприємства, простежується тенденція, в якій роботодавці все частіше звертаються до практики заохочень радянських часів: у багатьох знову з'явилися дошки пошани, співробітників нагороджують грамотами і розсилають листівки подяки, керівники радяться з корпоративними психологами, влаштовують фото- і відеозйомки, які потім розсилають по корпоративній пошті, щоб усі могли подивитися на передовиків. На практиці такі дії роботодавців сприймають позитивно і воно забезпечують очікуваний результат. Так, з одного боку, моральне заохочення витікає з самого процесу праці – це задоволення досягнутим результатом та відчуття сенсу того, що відбувається (сам процес праці й позитивна реакція працівника на цей процес складає основу морального задоволення), а з іншого, - моральне заохочення виражається в поза матеріальному офіційному чи неофіційному визнанні досягнень працівника, якими, зокрема, на думку дослідниці, є: а) оголошення подяки; б) нагородження почесною грамотою організації; в) присвоєння звання кращого за професійними якостями; г) занесення на Дошку пошани; д) корпоративні винагороди [6, с. 154 - 155].

---

### Висновки

Таким чином, проведений вище аналіз дає змогу дійти до висновку, що під стимулюванням праці суддів найбільш доцільно розуміти визначену нормами загального та спеціального трудового законодавства систему моральних та матеріальних стимулів, застосування яких покликано забезпечити ефективність та якість службової діяльності суддів, що в свою чергу позитивно впливає на стан дотримання режиму законності та правопорядку в державі.

Значення стимулювання праці суддів виявляється у наступному: по-перше, забезпечує підвищення рівня ефективності показників праці суддів; по-друге, це заохочення до інтелектуального та професійного розвитку судді; по-третє, спонукає до покращення мотивації праці суддів, особливо в умовах фізичного та психологічного перевантаження, в яких сьогодні доводиться справляти правосуддя; по-четверте, це спонукання судді до повного використання свого інтелектуального та фізичного потенціалу в процесі роботи [1]. В умовах повномасштабної війни стимулювання праці суддів має неабияке значення для формування їх внутрішньої мотивації до якісного виконання своїх обов'язків. Саме тому, в сучасних економічних, політичних, соціальних та безпекових реаліях законодавцю необхідно роботи послідовні та виважені кроки у напрямку вдосконалення механізмів регулювання праці суддів та адаптувати законодавство у цій сфері до європейського рівня. Досягти зазначеного, як вбачається, є фактично неможливим без якісного покращення механізмів матеріального та морального стимулювання праці суддів, в рамках чого вбачається доцільним: виявляти нові стимули, інтереси та мотиви, пропонувати нові види заохочень стимулювання праці суддів.

Разом із тим, у підсумку необхідно відзначити, що проблемами, які заважають стимулюванню праці суддів є на-

ступні: по-перше, повномасштабна військова агресія, через яку держава не має достатньо фінансових можливостей для того, щоб суттєво збільшити рівень матеріального заохочення суддів; по-друге, відсутність системи аналізу мотивів, потреб та інтересів суддів у процесі праці; по-третє, відсутність у Законі України «Про судоустрій і статус суддів» визначеного переліку видів морального стимулювання праці суддів; по-четверте, незадовільне організаційно-технічне забезпечення апарату суду та недостатнє фінансування діяльності співробітників апарату суду; по-п'яте, суттєве скорочення соціальних пільг для суддів та членів їх сімей.

### Література

1. Вінніков, С. В. Правове регулювання стимулювання праці суддів в умовах реформування судової системи України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Вінніков Сергій Валерійович; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2021. 207 с.
2. Трухін І.О. Основи шкільного виховання: Навч. посібн./ І.О. Трухін, О.Т. Шпак. К.: Центр навчальної літератури, 2004. 368 с.
3. Венедіктов С.В. Поняття стимулювання ефективної діяльності працівників ОВС як категорії трудового права України. Науковий вісник Юридичної академії МВС. Дніпропетровськ, 2004. № 1 (14). С. 340–348
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. Машков К.Є. Правове регулювання заохочень за трудові досягнення: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 2011. 16 с.
6. Колеснік Т. В. Правова природа матеріально-правового заохочення до дотримання дисципліни праці [Електронний ресурс] / Т. В. Колеснік // Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія». 2014. Вип. 2. С. 155-163. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vchfo\\_2014\\_2\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vchfo_2014_2_16)
7. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України (теоретичний аспект): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 К., 2005. 186с
8. Борисов С.В. Мотивація труда. URL: <https://www.sworld.com.ua/konfer27/352.pdf>
9. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посібник. К.: КНЕУ, 1998. 224 с.
10. Козинець О.Г., Конопля Я.Ю. Судова реформа Кирила Розумовського С. 1 8. URL: <http://ir.stu.cn.ua/bitstream/handle/123456789/9633/СУДОВА%20РЕФОРМА%20КИРИЛА%20РОЗУМОВСЬКОГО.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Законопроект щодо місячного довічного грошового утримання судді у відставці підлягає доопрацюванню – консультативний висновок ВРП. URL: <https://hcj.gov.ua/news/zakonoproekt-shchodo-misyachnogo-dovichnogo-groshovogo-utrymannya-suddi-u-vidstavci-pidlyagaye>
12. Про судоустрій і статус суддів: Закон України № 1402-VIII від 02.06.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>
13. Офіційний веб-сайт Вищої ради правосуддя. Рішення № 745/0/15-20 Про надання консультативного висновку до законопроекту № 3032. URL: <https://hcj.gov.ua/doc/doc/2283>
14. Колеснік Т.В. Актуальні питання застосування заохочення до працівників у сучасних умовах. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2018. Вип. 51. Том. 1. С. 137–141
15. Бойченко Г.М. Особливості правового регулювання пільгового забезпечення працівників в умовах ринкової економіки: дисертація / Г.М. Бойченко // Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2009. 199 с.

**АНОТАЦІЯ**

Аргументовано, що під стимулюванням праці суддів найбільш доцільно розуміти визначену нормами загального та спеціального трудового законодавства систему моральних та матеріальних стимулів, застосування яких покликано забезпечити ефективність та якість службової діяльності суддів, що в свою чергу позитивно впливає на стан дотримання режиму законності та правопорядку в державі.

Доведено, що значення стимулювання праці суддів виявляється у наступному: по-перше, забезпечує підвищення рівня ефективності показників праці суддів; по-друге, це заохочення до інтелектуального та професійного розвитку судді; по-третє, спонукає до покращення мотивації праці суддів, особливо в умовах фізичного та психологічного перевантаження, в яких сьогодні доводиться справляти правосуддя; по-четверте, це спонукання судді до повного використання свого інтелектуального та фізичного потенціалу в процесі роботи. В умовах повномасштабної війни стимулювання праці суддів має неабияке значення для формування їх внутрішньої мотивації до якісного виконання своїх обов'язків. Саме тому, в сучасних економічних, політичних, соціальних та безпекових реаліях законодавцю необхідно робити послідовні та виважені кроки у напрямку вдосконалення механізмів регулювання праці суддів та адаптувати законодавство у цій сфері до європейського рівня. Досягти зазначеного, як вбачається, є фактично неможливим без якісного покращення механізмів матеріального та морального стимулювання праці суддів, в рамках чого вбачається доцільним: виявляти нові стимули, інтереси та мотиви, пропонувати нові види заохочень стимулювання праці суддів.

Обґрунтовано, що проблемами, які заважають стимулюванню праці суддів є наступні: по-перше, повномасштабна військова агресія, через яку держава не має достатньо фінансових можливостей для того, щоб суттєво збільшити рівень матеріального заохочення суддів; по-друге, відсутність системи аналізу мотивів, потреб та інтересів суддів у процесі праці; по-третє, відсутність у Законі України «Про судоустрій і статус суддів» визначеного переліку видів морального стимулювання праці суддів; по-четверте, незадовільне організаційно-технічне забезпечення апарату суду та недостатнє фінансування діяльності співробітників апарату суду; по-п'яте, суттєве скорочення соціальних пільг для суддів та членів їх сімей.

Ключові слова: стимулювання, заохочення, праця, судді, правове регулювання, заробітна плата.

**SUMMARY**

It is argued that the incentivization of judges is most effectively understood as a system of moral and material incentives, as defined by the norms of general and special labor legislation, the application of which is intended to ensure the efficiency and quality of judges' official activities, thereby positively influencing the maintenance of the rule of law and order in the state.

It is demonstrated that the significance of incentivizing judges manifests in the following ways: firstly, it ensures an increase in the efficiency indicators of judges' work; secondly, it encourages intellectual and professional development among judges; thirdly, it motivates judges to improve their work ethic, especially in conditions of physical and psychological overload inherent in today's judiciary; fourthly, it encourages judges to fully utilize their intellectual and physical potential in their work. In the conditions of full-scale war, incentivizing judges is of paramount importance for fostering their internal motivation to perform their duties effectively. Therefore, in modern economic, political, social, and security realities, legislators need to take consistent and balanced steps towards improving the mechanisms regulating judges' work and adapting legislation in this area to European standards.

Achieving this, it is believed, is practically impossible without substantial improvement in the mechanisms of material and moral incentivization of judges, within which it is expedient to: identify new incentives, interests, and motives, and propose new types of incentives for motivating judges.

It is substantiated that the following problems hinder the incentivization of judges: firstly, full-scale military aggression, which limits the state's financial capabilities to significantly increase the level of material incentives for judges; secondly, the absence of a system for analyzing the motives, needs, and interests of judges in the course of their work; thirdly, the lack in the Ukrainian Law "On Judicial System and Status of Judges" of a defined list of types of moral incentivization of judges; fourthly, inadequate organizational and technical support for the court apparatus and insufficient funding for the activities of court staff; fifthly, significant reduction in social benefits for judges and their families.

Keywords: incentivization, encouragement, work, judges, legal regulation, salary.